دليل هيكل قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019

HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS


HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS



نظام التأمينات الاجتماعية والمعاشات في مصر: الهيكل والتمويل والاستثمار

صندوق التأمين الاجتماعي: الحسابات ومصادر التمويل



تمويل حساب الرعاية الاجتماعية: تخصيصات المتدوق، مساهمات الخزانة، 30% من الغرامات، النبرعات، عوائه استثمار

الهيكل الإداري والرقابي

التقييم الاكتواري الدوري

- فحص المركز المالي للحسابات (كل 3 سلوات على الأقل)
- تقديم تقرير لمجلس النواب لتقييم كفاية الاشتراكات



لجنة الخبراء: الضامن المالي والاكتواري



الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي
هيئة الإدارة المستقلة

أبرز اختصاصات مجلس الإدارة

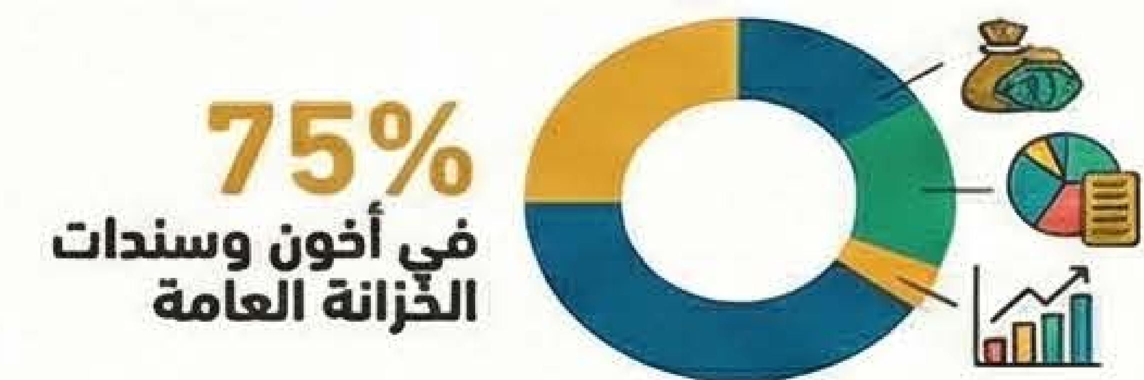
- الإشراف على الاستثمار
- إقرار الميزانية
- اقتباح التشيعات
- تعيين محيري الاستثمار

تشكيل مجلس إدارة الهيئة

- رئيس متفرغ (خبير) خبير استثمار)
- رئيس هيئة التأمين الصحي الشاحل
- رؤساء اتحادات نقابات العمال، الغرف التجارية، والصناعات
- ثلاثة خبراء مستقلين
- نواب للرئيس أحدهم خبير استثمار)
- رئيس إدارة الفتوى مجلس الدولة
- ممثل من وزارة العائية
- ممثلين من أصحاب المعاشات
- ثلاثة خبراء مستقلين

استثمار أموال التأمينات الاجتماعية

قاعدة استثمارية أساسية





مجلس أمناء الاستثمار

يتكون من عدد لا يزيد عن 15 عضوًا من أتتكون من السسحامات بالملمي المتخصصين في مجالات الاستثمار والاقتصاد والتمويل، بهدف وضع السياسة الاستثمارية والإشراف على تنفيذها

قواعد حاكمة لسياسة الاستثمار



الشفافية والتقارير



دليلك لنظام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في مصر (قانون رقم 148 لسنة 2019)

أنظمة تكميلية اختيارية



نظام المكافأة

نظام ادخاري يُنشأ له حساب شخصي، يُمول باشتراك 1% من العامل و11-ل و1% من صاحب المعل، ويُصرف الرصيد المتراكم مع عائده عند انتهاء الخدمة



المعاش الإضافي

يتيح للمؤمن عليه الذي يزيد أجره عن الحد الأقصى للاشتراك أن يشترك عن الجزء الزائد للحصول على معاش إضافي عند التقاعد

حقوق ومزايا إضافية



تعويض الدفعة الواحدة

يُصرف لمن تنتهي خدمته ولا تتوافر فيه شروط الاستحقاق، ويحسب بنسبة 15% من الأجر السنوي عن كل سنة اشتراك



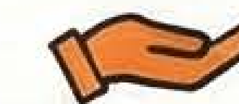
التعويض الإضافي

في حالات استحقاق المعاش بسبب العجز أو الوفاة



نفقات الجنازة ومنحة الوفاة

عند وقاة صاحب المعاش، ثصرف نقفات جنازة (معاش 3 أشهز)، وعند وقاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، تصرف منحة وقاة اعن شهر الوفاة والشهرين التاليين)



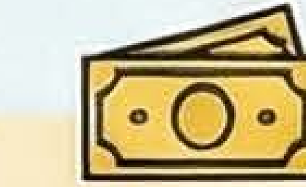
إعانة الفقد

في حالة ففد المؤمن عليه أو صاحب المعاش، تصرف للمستحقين إعالة شهرية تعادل المعاش المستحق بافتراض وقاله

كيف يُحسب المعاش؟

المعاش

(أجر التسوية × مدة الاشتراك بالشهور) ÷ (12 × معامل السن الاكتواري)



أجر التسوية

المتوسط الشهري للأجور أو الدخول التي تحدد على أساسها الاشتراكات عن كامل مدة الاشتراك الفعلية



زيادة سنوية للمعاشات:

تزاد المعاشات المستحقة في 30 يونيو من كل عام بنسبة لا تقل عن معدل التضخم ولا تزيد على 15%



حدود قصوى ودنيا للمعاش:

لا يتجاوز المعاش 500 من أجر التسهية، ولا يقل في معظم الحالات عن 65% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك

متى يُستحق المعاش؟

بلوغ سن الشيخوخة

مدة اشتراك فعلية لا تقل من 120 شهزا (10 سنواث)، وتزيد إلى 15 سنة اعتبازا من بناير 2025

العجز الكامل أو الوفاة أثناء الخدمة

بستحق المعاش بغض النظر عن المدة في بعض الحالات. وبشرط مدة (3 منصلة أو 6 متقطعة) في أخرى

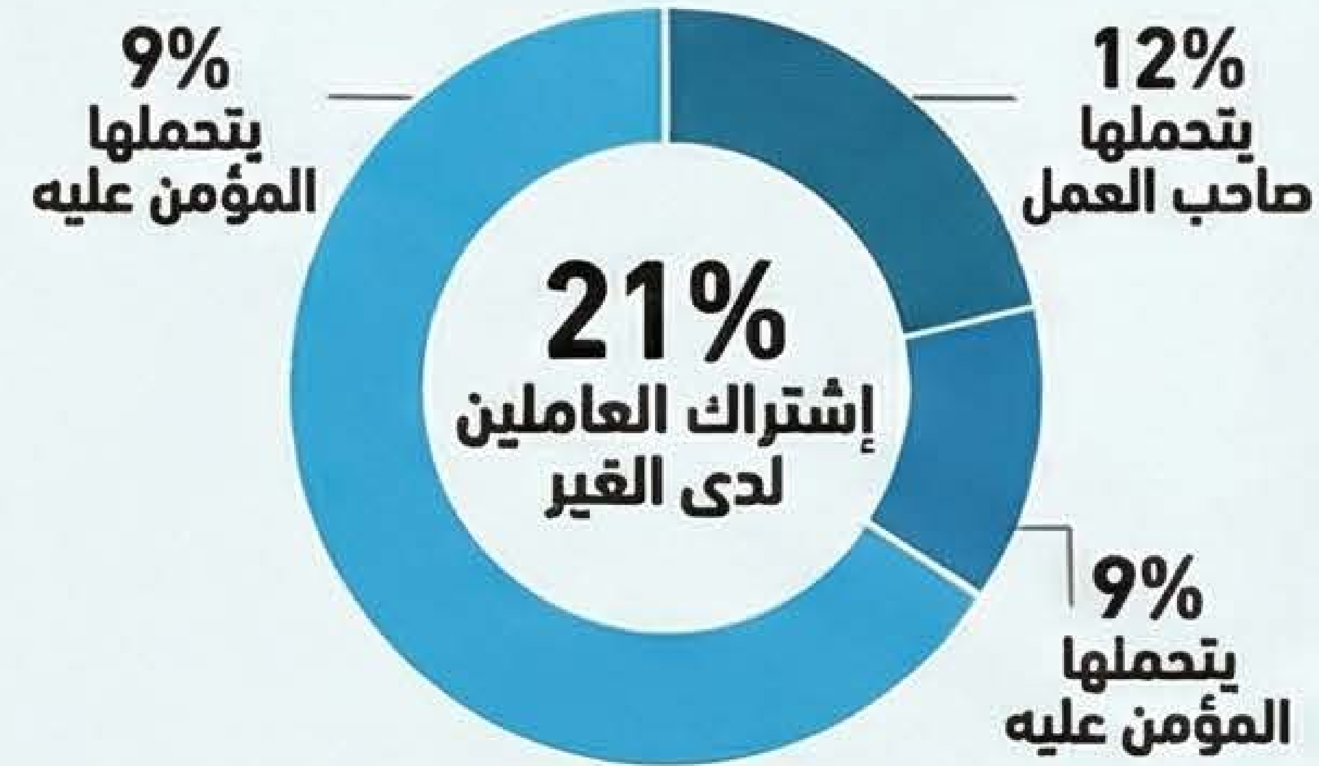
العجز الجزئي المستديم

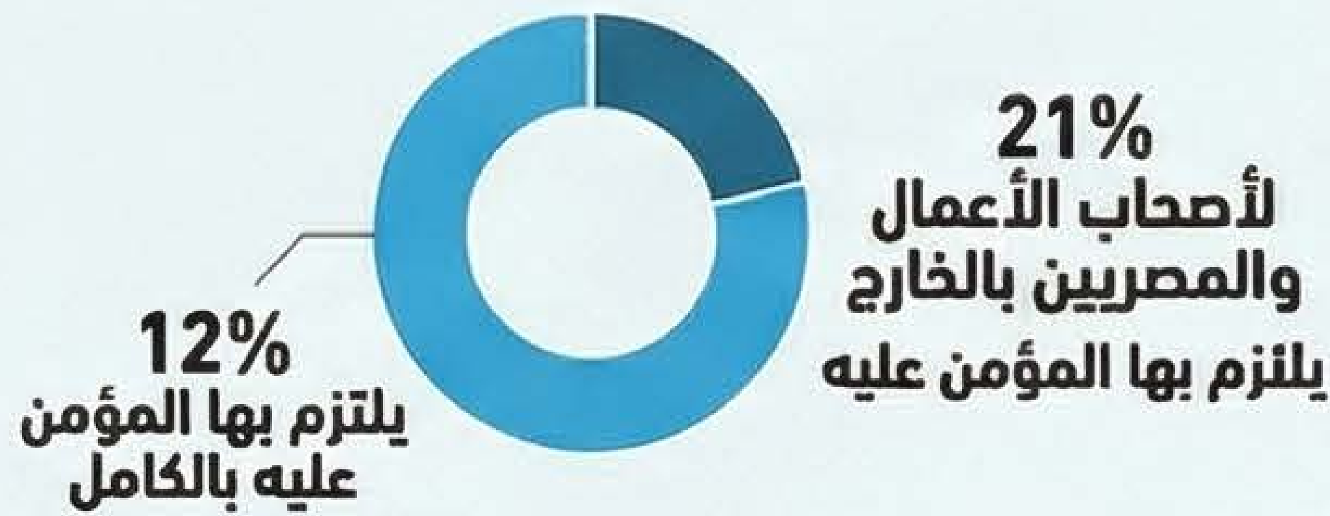
... عمل آخر مناسب وهود ه.عنتيد للمؤمن عليه لدى صاحب العمل...

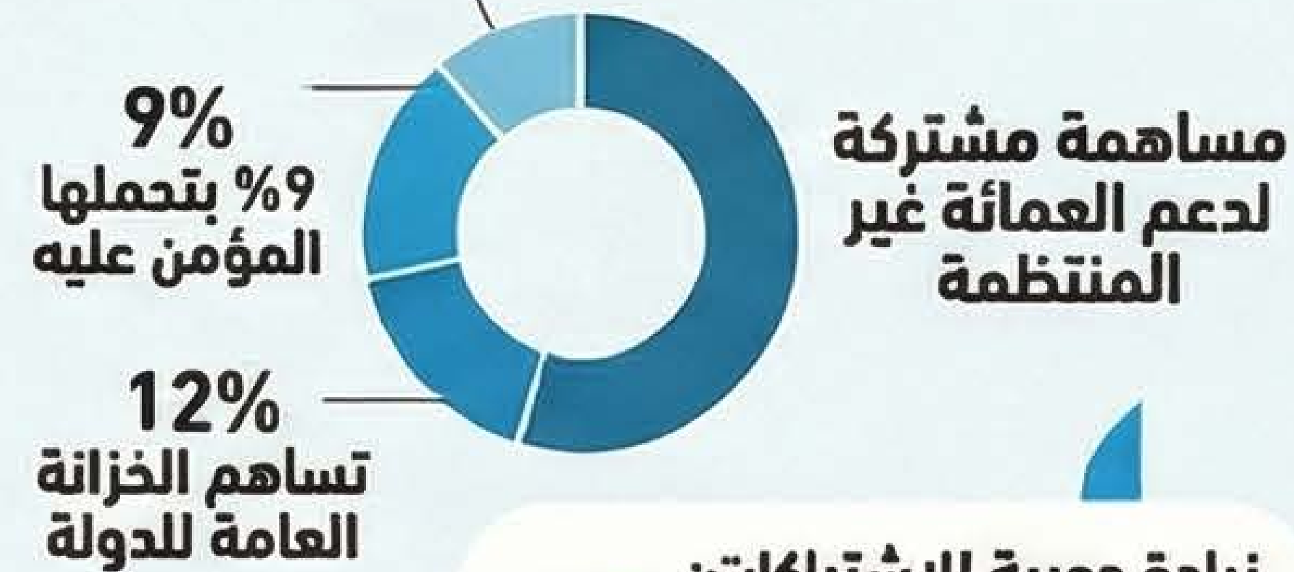
المعاش المبكر (اختياري)

عند انتهاء الخدمة قبل سن الشيخوكة، وبنطلب شروطا منها مذة اشتراك فعلية لا تقل عن 20 سنة (الزيد إلى 25 سنة من 2025)

التمويل: من أين تأتي الاشتراكات؟







زيادة حهرية للاشتراكات:

تزيد جميع نسب الاشتراكات بوافع 1% كل سبع سنوات (اعتبازا من 1 يناير 2020)، بحد أقصى 26%

HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS

دليلك الشامل لتأمين إصابات العمل في مصر

الفئات المشمولة بتأمين إصابات العمل





العاملون بالقطاع الخاص

تشمل هذه الفئة كل من تقل أعمارهم عن 18 سنة، بالإضافة إلى الفئات الأخرى الخاضعة لأحكام القانون.



المتدرجون والتلاميذ الصناميون

يتمتعون بالمماية اللأمينية العمل اللله فترة تدريبهم.



الطلاب في مشروعات التشقيل الصيفي

يخضمون للحكام تأمين إصابات العمل خلال فترة معلهم المؤلت في هذه المشبوعات.



المغلفون بالخدمة العامة

تشملهم مظلة اللأمين ضد إصابات العمل أثناء لأحية مهام الخدمة العامة.



العاملون بعد سن الشيخوخة

تشملهم أحكام إصابات العمل متى لو لم يخضعوا للأمين الشيخوقة والعجز والوكلة.

الإجراءات الفورية عند وقوع الإصابة





التزام العامل المصاب: الإبلاغ

يجب على العامل أو المشرف إنلاغ صاحب العمل فوزا بالخادث وكلروفه.



التزام صاحب العمل: الإبلاغ

يجب إبلاغ الويلة المختصة فور وقوع الإصابة، وإبلاغ الشرطة غلال 40 ساعة إذا تسبيت الإصابة في غياب العامل.



التزام صاحب العمل: الإسعافات والنقل

يلتزم صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأهاية ونقل المصاب فوزا إلى مكان العلاج المحدد.

الحقوق خلال فترة العلاج





رعاية طبية كاملة

تثولي هيئة التأمين الصحي علاج المصاب ورعايله طبيًا على يشفى أو يثبت عجزه. وتشمل الرعاية الأدورة والمعليات والإضاعة بالمستشفي.



تعويض أجر يعادل 100% من الأجر

يُصرف للمصاب تعويض يعادل كامل أجره المسدد عنه الاشتراك طوال فترة عجزه عن العمل.



تحمل مصاريف الانتقال

تتحمل الجوة المختصة مصاريف انتقال العصاب من محل إفامله لحكان العلاج الفلاج بوسائل انتقال عامبة أو فاصة حسبما تغرر الكالة الطبية.

حالات خاصة واستثناءات



حالات لا يُستحق فيها التعويض



لا يُستحق التعويض إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه، أو إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومغمد امثل لعائلي العحبلات. ما لم تؤر الإصابة لنوفاة أو عجز يزيد عن 29%.

إعادة الفحص الطبي



يجوز طلب إعادة الفحص الطبي للقدير درجة العجز يشكل دورق خلال الأربع سنوات الأولى من لأيخ ثروت الحجز الحديل قيمة المستحقات.

الأمراض المهنية



تتلزم الجوة المختصة بالحقوق اللأمرنية إذا ظهرت أعراض مرض مهني خلال سنة من تاريخ انتهاء الحدمة.

تقدير العجز وتحديد المستحقات النهائية





الحالة الأولى: عجز كامل أو وفاة

يستدق المصاب أو المستحقون عنه معاشة إمادل القلا من أجر التسوية، وريد المعاش سنويا بفسبة 5%.



الحالة الثانية: عجز جزئي مستديم بنسبة 35% فأكثر

يستدق المصاب معاشًا يساوي نسبة العجز من قيمة معاش العجز الكامل.



الحالة الثالثة: عجز جزئي مستديم بنسبة أقل من 35%

يستدق المصاب تعويضًا من دفعة واحدة، يُحسب بضرب نسبة العجز في قيمة معاش العجز القامل عن 4 سلوات.



حالة العاملين بلا أجر

يُقدر معاشهم على أساس الحد الأدنى للمعاشات المنصوص عليه في القانون.

HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS

دليلك لنظام التأمين الاجتماعي في مصر: المرض والبطالة والفئات الخاصة

أحكام خاصة لبعض فئات العمال



عمال المقاولات

حصة العامل 1%، حصة صاحب العمل 18.25%
تأمينات الشيخوخة، العجز، الوفاة، المرض، إصابات العمل، والمكافأة



عمال الصيد

حصة العامل على الحد الأدنى للأجر
حصة صاحب العمل حسب عدد الطاقم وطول المركب



عمال النقل البري (السائقون والتابعون)

حصة السائق 9% (شيخوخة وعجز ووفاة) + 1% (مكافأة)
حصة صاحب السيارة 15%، تسدد مقدمًا عند الترخيص



عمال المخابز البلدية

الاشتراكات مبلغ مقطوع عن كل جوال دقيق زنة 100 كجم
تقوم الهيئة العامة للسلع التموينية بسدادها

تأمين البطالة: الشروط والتعويضات





تمويل تأمين البطالة

يتحمل صاحب العمل بالكامل حصة 1% من أجور المؤمن عليهم شهريًا.

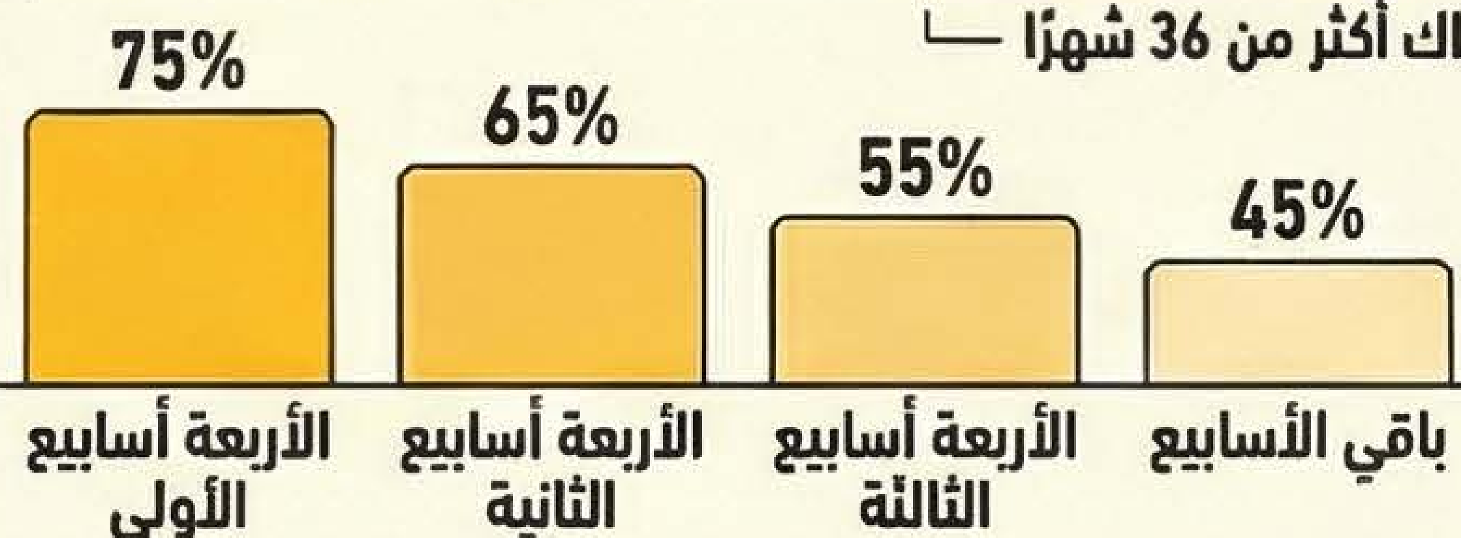


شروط استحقاق تعويض البطالة

- ✓ عدم الاستقالة
- ✓ عدم انتهاء الخدمة بحكم قضائي
- ✓ الاشتراك لمدة ستة على الأقل (آخر 6 أشهر متصلة)
- ✓ التسجيل في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة

مدة صرف التعويض











حالات يسقط فيها الحق

رفض عمل مناسب، العمل لحسابه الخاص، استحقاق معاش مساوٍ أو أكبر، الهجرة، بلوغ سن الشيخوخة



حالات يوقف فيها صرف التعويض

عدم التردد على مكتب القوى العاملة، رفض التدريب، التجنيد الالزامي، أو العمل بأجر أقل (يُصرف الفرق)

تأمين المرض: التمويل والمزايا

حصة المؤمن عليه
1%
لأصحاب المعاشات

حصص أصحاب المعاشات والمستحقين
محتحض
2%
للمستحقين

حصة صاحب العمل
3% أو 3.25%
من أجور العاملين للعلاج والرعاية الطبية



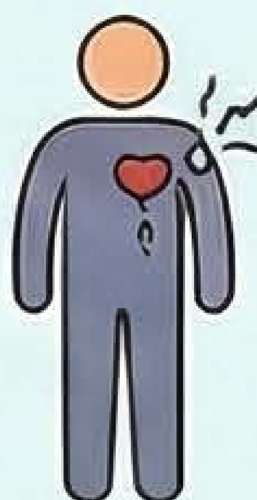


شروط الانتفاع بالتأمين

يجب أن يكون المؤمن عليه مشتركًا لمدة 3 أشهر متصلة أو 6 أشهر متقطعة (آخر شهرين متصلين).

تعويض الأجر أثناء المرض





حالات الأمراض المزمنة

100% من أجر الاشتراك طوال مدة المرض



تعويض الحمل والوضع

75% من أجرها عن مدة إجازة الحمل والوضع
مدة اشتراك لا تقل عن 10 أشهر



الفحص الدوري للأمراض المهنية

كل 6 أشهر، أو سنة، أو سنتين حسب الخطورة، مقابل 50 جليهًا يتحملها صاحب العمل

HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS

دليلك الشامل لتعويض البطالة في مصر

تبسيط وشرح الأحكام الرئيسية لنظام تأمين البطالة: شروط، حساب، وإجراءات

المستفيدون وتمويل النظام



شروط استحقاق تعويض البطالة



قيمة ومدة صرف التعويض





حالات سقوط الحق (إلغاء نهائي)



حالات إيقاف صرف التعويض (إيقاف مؤقت)



دليلك لصندوق التأمينات الاجتماعية والمعاشات في مصر

HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS

حساب تأمين إصابات العمل

تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

الإيرادات
- اشتراكات
- مبالغ إضافية للتأخير
- عوائد الاستثمار
- أموال من الخزانة العامة

المصروفات
- المعاشات
- تعويض الدفعة الواحدة
- منح الوفاة والإواج
- نفقات الجنازة

تأمين الشيخوخة والعجز

الإيرادات
- اشتراكات
- مبالغ إضافية للتأخير
- عوائد الاستثمار
- أموال من الخزانة العامة

المصروفات
- المعاشات
- تعويض الدفعة الواحدة
- منح الوفاة والإواج
- نفقات الجنازة

تأمين إصابات العمل

الإيرادات
- اشتراكات
- أصحاب الأعمال
- عوائد الاستثمار
- أموال من الخزانة العامة

المصروفات
- المعاشات
- تعويض الأجر ومصروفات الانتقال
- تعويض الدفعة الواحدة

تأمين المرض

الإيرادات
- اشتراكات
- اشتراكات
- عوائد الاستثمار
- غرامات

المصروفات
المعاشات
تعويض الأجر ومصروفات الانتقال والمصروفات الإدارية

تأمين البطالة

المصروفات

اشترادات
اشتراكات أصحاب الأعمال
عوائد الاستثمار

المصروفات
تعويض البطالة والمصروفات الإدارية

المكافأة

الإيرادات

اشتراكات خاصة
عوائد الاستثمار

اشتراكات خاصة بالنظامين
عوائد استثمار الأموال

المعاش الإضافي

المصروفات
- قيمة المكافأة أو المعاش الإضافي،
- أو رصيد الحساب الشخصي عند صرفه دفعة واحدة

صندوق التأمين الاجتماعي

الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات

7 حسابات متخصصة

يتكون صندوق التأمين الاجتماعي من سبعة حسابات رئيسية مستقلة. لكل منها إيراداته ومصروفاته المحددة.

التركيز على أصحاب المعاشات: حساب الرعاية الاجتماعية

مصادر تمويل حساب الرعاية الاجتماعية

30%

ينم تخصيص نسبة 35% مما يُقضى به من غرامات وفقًا لأحكام القالون لصالح حساب الرعاية الاجتماعية.



خدمات مقترحة لأصحاب المعاشات

- توصيل المعاشات للمنازل
- توفير وسائل ترفيهية (رحلات ومصايف)
- الحصول على مزايا وخدمات إضافية من جهات مختلفة

مزايا وتيسيرات خاصة لأصحاب المعاشات

تخفيض يصل إلى %75

التخفيض في جميع الخدمات والتيسيرات (مثل الإقامة في دور العلاج والرحلات) لا يتجاوز 75% من القيمة الرسمية.

تخفيضات في المواصلات
تخفيض نسبي في تعريفة المواصلات بالسكك الحديدية ووسائل النقل العام المملوكة للدولة.

تخفيضات في الترفيه والثقافة
تخفيض في أسعار دخول النوادي والمتاحف والمعارض ودور السينما والمسارح المملوكة للدولة.

أولويات في السفر
منح أصحاب المعاشات أولويات في التسهيلات التي تقررها شركة مصر للطيران وبنك ناصر الاجتماعي.

دليلك لمعاش المستحقين: كل ما تريد معرفته بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش

عند وفاة المؤمن عليه، ينتقل الحق في المعاش إلى أفراد أسرته المستحقين لضمان استمرار الدعم.

شروط الاستحقاق الأساسية لكل فئة

الأرملة والأرمل: الزواج الموثق شرط أساسي
زواج موثق أو بحكم قضائي، يُشترط عدم الزواج بأخرى عند الوفاة.

الأرملة والأرمل: الزواج الموثق شرط أساسي
زواج موثق أو بحكم قضائي، يُشترط للأرمل عدم الزواج بأخرى عند الوفاة.

الابنة: شرط الاستحقاق الرئيسي هو ألا تكون متزوجة
تستحق طالما غير متزوجة. يعود لها الحق إذا طلقت أو ترملت.

الابن: الاستحقاق حتى سن 21 عامًا
يُستثنى من شرط السن: الطالب حتى سن 26، والعاجز عن الكسب، والحاصل على مؤهل نهائي ولم يلتحق بعمل (حتى سن 26 للمؤهل العالي و24 للمؤهلات الأقل).

الإخوة والأخوات: نفس شروط
يجب أن تنطبق عليهم شروط استحقاق الأبناء والبنات، وأن يثبتوا أن المؤمن عليه المتوفى كان يعولهم ماديًا.

من هم المستحقون للمعاش؟



الإخوة والأخوات
إخوة وأخوات المتوفى، بشروط محددة.

الوالدان
والد ووالدة المتوفى.

الأبناء والبنات
أولاد وبنات المتوفى.

الأرمل والأرملة
الزوج أو الزوجة على قيد الحياة بعد الوفاة.

متى يتوقف صرف المعاش؟ ومصيره

وفاة المستحق
ينقطع المعاش.

الزواج
ينقطع معاش الأرملة، الأرمل، البنت، أو الأخت.

بلوغ السن القانونية للأبناء الذكور
ينقطع عند سن 21، إلا من الحالات المستثناة.

استحقاق معاش آخر ذي أولوية أعلى
يتم قطع المعاش الأقل أولوية.

منحة عند قطع المعاش
تُصرف منحة تساوي معاش سنة (بحد أدنى 500 جنيه) للابنة أو الأخت عند الزواج، وللابن أو الأخ عند قطع معاشه لسبب غير الوفاة. تُصرف لمرة واحدة فقط.

مصير المعاش بعد إيقافه أو قطعه
1. نصيب الفرد المقطوع يعاد توزيعه على باقي المستحقين من نفس الفئة.
2. في حال عدم وجود مستحقين آخرين من نفس الفئة، يتم توزيع النصيب المقطوع على الفئات الأخرى.

قواعد الجمع بين المعاشات والدخل

استثناءات هامة للجمع بين المعاشات بدون حدود
تجمع الأرملة بين معاشها عن زوجها ودخلها/معاشها الشخصي، ويجمع الأولاد بين المعاشين عن والديهم.

لا يمكن الجمع بين كل المعاشات!
إذا توفرت شروط استحقاق أكثر من معاش، يُصرف معاش واحد فقط حسب الأولوية التالية:
1) عن الزوج/الزوجة
2) عن الوالدين، 4) الأولاد.
5) الإخوة/الأخوات.

تعمل وتستحق معاشًا؟ إليك القواعد
إذا كان دخلك من العمل يساوي قيمة المعاش أو يزيد عليه، يوقف صرف المعاش. إذا كان الدخل أقل، يُصرف لك الفارق.

الجمع بين المعاش ودخل المهنة الحرة
يجمع المستحق بين دخله من مهنته ومعاشه لمدة 5 سنوات. بعد ذلك، يتم الجمع في حدود الحد الأدنى للمعاش أو يوقف المعاش إذا كان الدخل أكبر.

التزامات الخزانة العامة تجاه أموال التأمينات الاجتماعية



توضيح الالتزامات المالية الرئيسية للخزانة العامة المصرية تجاه صندوق التأمين الاجتماعي وفقاً وفقاً للقانون رقم 148 لسنة 2019، وآليات تنفيذها.

آلية السداد وعقوبات التأخير



سداد شهري منتظم: يُسدد القسط السنوي على 12 جزءاً متساوياً، حيث يُدفع جزء كل شهر بحد أقصى نهاية الشهر المستحق عنه. (المادة 113)



كيفية حساب الفائدة: تُحسب الفائدة بواقع متوسط العائد على إصدارات الخزانة من الأذون والسنحات خلال فترة التأخير. (المادة 113)



فائدة على التأخير: في حالة التأخير، تلتزم الخزانة العامة بسداد فائدة على المبالغ غير المسددة من تاريخ الاستحقاق حتى تاريخ السداد الفعلي. (المادة 113)

القسط السنوي: أكبر التزامات الخزانة العامة



160.5
مليار جنيه سنوياً

زيادة سنوية مركبة بنسبة 5.7%:
يزداد مبلغ القسط السنوي بهذه النسبة المركبة كل عام لضمان مواكبة التغيرات الاقتصادية. (المادة 111)

ماذا يغطي هذا القسط؟



المعاشات المستحقة: يغطي التزامات الخزانة في المعاشات المستحقة حتى تاريخ العمل بالقانون.

الديون التاريخية والمديونية الكاملة: يشمل المبالغ المودعة لدى بنك الاستثمار القومي، قيمة الصكوك المصدرة، وكامل المديونية المستحقة على الخزانة قبل صدور القانون.

حماية أموال التأمينات: مبدأ أساسي

- **أموال خاصة للمستفيدين:** تعتبر أموال صندوق التأمين الاجتماعي أموالاً خاصة للمستفيدين منها، وتتمتع بكافة أشكال الحماية المقررة للأموال العامة. (المادة 109)
- **الإنفاق محدد الأغراض:** لا يجوز الصرف من أموال الصندوق إلا في الأغراض التي أنشئ من أجلها والمحددة حصراً بموجب القانون. (المادة 109)

المزايا الإضافية والرقابة



مراجعة شاملة بعد 30 عامًا: يُعاد النظر في مدى كفاية قيمة القسط بعد 30 عاماً عبر دراسة إكتوارية، وإذا استدعى الأمر زيادة القسط، تُتخذ الإجراءات التشريعية اللازمة. (المادة 112)



رقابة برلمانية سنوية: يجب على الخزانة العامة تقديم تقرير لمجلس النواب يفيد بأداء التزاماتها، ولا يجوز إقرار الموازنة العامة بدونه. (المادة 114)



الخزانة تتحمل تكافة أي زيادات إضافية: إذا صدرت قوانين أو قرارات تمنح المؤمن عليهم مزايا إضافية، تلتزم الخزانة العامة بتمويل هذه الزيادة. (المادة 110)



HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS

قواعد حساب اشتراكات التأمينات الاجتماعية في مصر

حالات خاصة: الإعارات والإجازات



الإجازات الخاصة بدون أجر (داخل مصر)

لحساب مدة الإجازة كمدة اشتراك، يلتزم المؤمن عليه بسداد حصته وحصة صاحب العمل.



الإعارات والإجازات الخارجية

المؤمن عليه يسدد حصته وحصة صاحب العمل (بالعملة الأجنبية)



البعثات العلمية بدون أجر

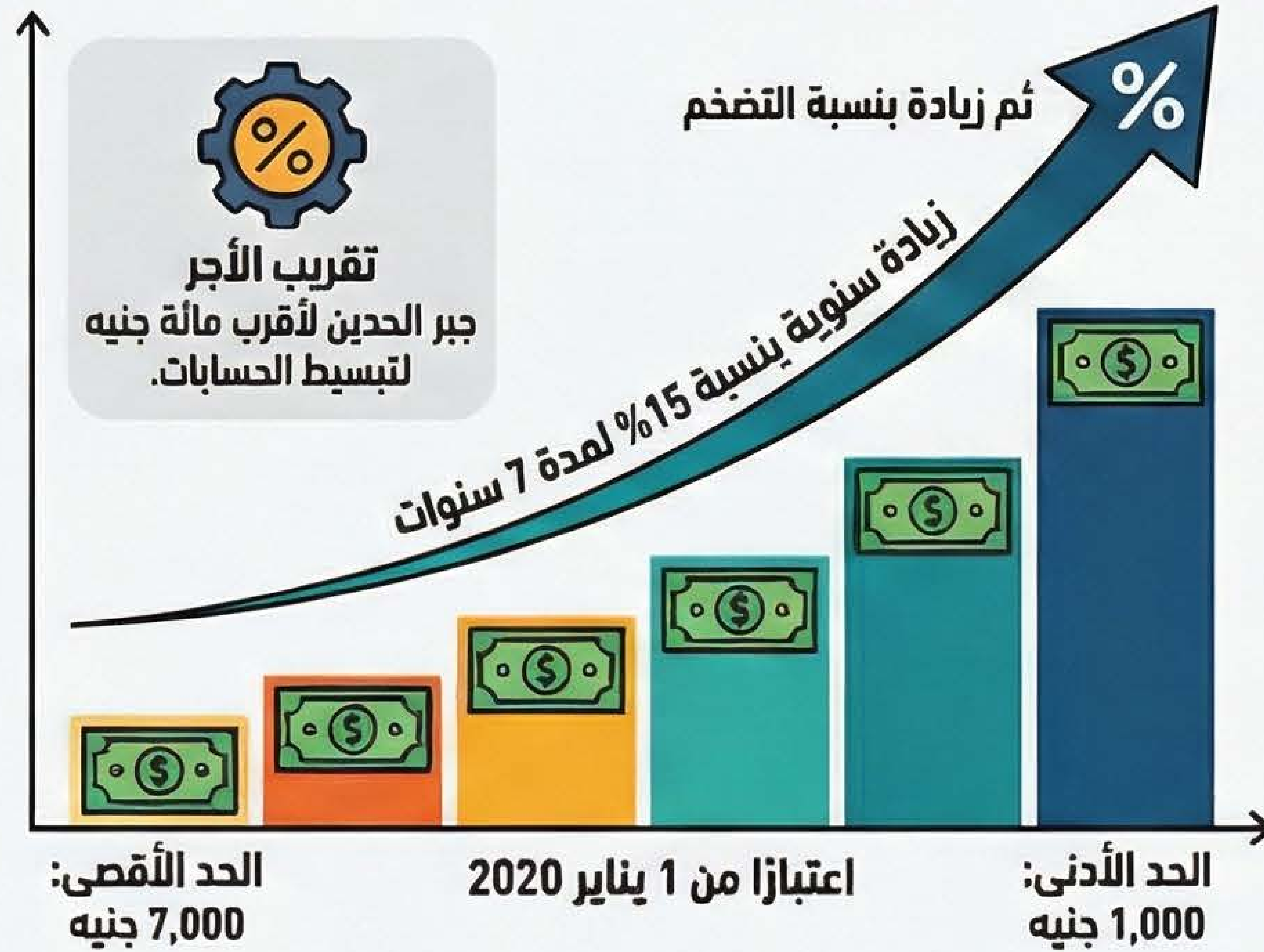
الجهة الموفدة تتحمل حصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه.



الإجازات الدراسية بدون أجر

صاحب العمل يسدد حصته، والمؤمن عليه يسدد حصته.

الحد الأدنى والأقصى لأجر الاشتراك



المبادئ الأساسية لحساب الاشتراكات

أساس الحساب: الأجر الشهري

على أساس أجر شهر الاستحقاق (30 يومًا لمن لا يتقاضون بالشهر)

مسئولية مشتركة

المؤمن عليه — صاحب العمل

صاحب العمل يسدد كامل الاشتراكات (حصته + حصة العامل).

شهر انتهاء الخدمة كاملاً

الاشتراكات مستحقة بالكامل عن شهر انتهاء الخدمة؛ لا تستحق عن شهر بدء الخدمة غير الكامل.

حساب اشتراك العاملين الجدد

بعد يناير: أجر شهر الالتحاق حتى يناير التالي، ثم أجر يناير سنويًا.

إعفاء التجنيد

إعفاء شامل للمؤمن عليه وصاحب العمل خلال مدة التجنيد الإلزامي.

السداد والغرامات



طرق السداد المتاحة

نقداً (للمبالغ التي لا تتجاوز 500 جنيه)
شيكات معتمدة
تحويلات مصرفية وإلكترونية



إعفاء من الغرامة

في حالة السداد خلال 15 يومًا من تاريخ الاستحقاق.



غرامة التأخير

متوسط عائد أذون وسندات الخزانة + 2 % + (مبلغ إضافي شهري)



موعد السداد

أول الشهر التالي لشهر الاستحقاق

التزامات صاحب العمل



الإخطار بانتهاء خدمة سن المعاش

قبل 3 أشهر لتجنب غرامة 20% من اشتراك الشهر الأخير.



تعليق شهادة السداد

يجب على صاحب العمل تعليق شهادة دالة على انتظام سداد اشتراكه في مكان العمل



آلية الاعتراض

يلتزم صاحب العمل بتقديم بيانات العاملين وأجورهم واشتراكاتهم وتحديثها سنويًا في يناير



تقديم بيانات العاملين بانتظام

تقديم وتحديث البيانات سنويًا في يناير.

HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS

دليل قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد
رقم 148 لسنة 2019

كيفية حساب المعاش والمكافأة



المدد بعد 1 يناير 2020



حساب أجر التسوية:
يُحسب على أساس المتوسط الشهري نكامل أجور أو دقول الأشتراك، ويزاد هدا المتوسط بلسية نساوي حتوسط لسب تللضذم عن كل مطة حنى تتريح الأستحقاق (المادة 158)



تسوية المعاش
يتم الجمع بين معاش المدة السابقة والعدة النلعقة للقانون، بشرط الا يتجاوز الإجمائي 80% من أجر النسوية الأكير، وألا يكل عن 65% من الحد الأدنى لأجر الأشتراك (900 جنيه) (المادة 105)

المدد قبل 1 يناير 2020
حساب أجر التسوية:
للأجر الأساسي عنى أساس متوسط أجور الستتين الأخيراين، وتلأجر المكغير عنى أساس متوسط كامل مدة الأشتزاك عنه مع زيادة سنوية 5% (المادة 156)

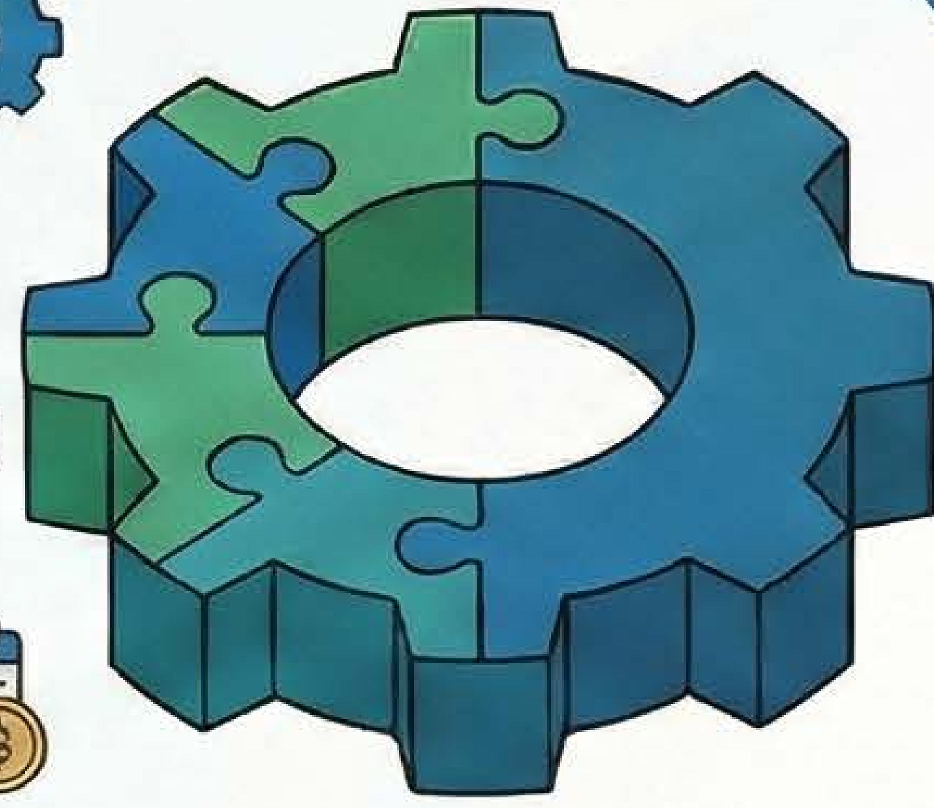


حساب المكافأة عن المدة السابقة
تُحسب المكافأة عن المدة السابقة للتريخ العمل بالقانون بواقع أجر شهر عن كل مصة اشتراك، ويُغدر أجر الحساب بنفس طريقة حساب معاش الأجر الأساسي (المادة 157)



زيادة المعاشات عند الاستحقاق
تزئد المعاشات المستحقة بقيمة تساوي الفرق بين 440 جنيهًا و35% من إمعائي قيمة المعاش، ويُرفع المعاش إلى 900 جليه كحد أدنى بعد هذه الزيئدة (المادة 163)

أحكام انتقالية وتأسيسية



دمج صناديق التأمين الاجتماعي
تم دمج أموال صندوقي التأمين الاجتماعي (قانون 79 لسنة 1975) في صندوق واحد جديد، والذي الت إليه كافة الحقوق والالتزامات السابقة (المادة 133)

نقل العاملين بوزارة التأمينات
يُنقل العاملون بديوان علم وزارة التأمينات إلى ديوان رئاسة الهيئة القومية للتأمين الأجلماعي بنفس درجاتهم وأوضاعهم الوظيفية (المادة 154)

مدد الاشتراك بالقانون الشامل (قانون 112 لسنة 1980)
تُعتبر مدد الاشتراك المدفوعة قبل العمل بالقانون الجديد كأنها مدد اشتراك وفقًا لأحكامه، ونحسب على أساس الحد الأدنى لأجر الاشتراك (المادة 139)

التزامات أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم



تعليق التعامل مع غير الملتزمين
على الجهات الحقومية تعليق التعامل مع أصحاب الأعمال الدين لا بقدمون شهادة الانتظام في سداد اشتزاكات التأمينات (المادة 306)



مسؤولية المنشأة والخلف
علي الجهات الحكومية تعليق التعامل مع أصحاب الاعمال الخير لا يقعيوه الانتظام في سداد اشتزأكات التامينات (المادة 306)



المبالغ المقتطعة "أمانة"
تعتبر المبالغ التي يقتطمها صاحب العمل من أجور العاملين أمالة لحيه، ويعتبر عدم نوريرحها في المواحيد المفررة وريمة خيانة أمانة (العادة 311)



تحديد المسؤول الفعلي عن الإدارة
تتعمير الماشاة ظافة عائمبها معتدفات الهيئة، وبكون الخلف (المشتري العديد) منموؤه بالأنحاص من أصحاب الأعمال السنبفين عن سداد جميع الالترامات (العادة 310)

التزامات الهيئة ومسؤولياتها



تبادل البيانات والمعلومات
على الجهات الحكومية والبلوك والتفائات موافاة الهيئة بالبيانات التي نطلبها الطبيق القانون دون مقابل (المادة 305)

ضمان حقوق المؤمن عليهم
تلتنم الهيئة بالوفاء بكامل التزامائها تجاه المؤمن عليهم والمستحقين حلى لو لم يقم صاحب العمل بالالاشتراك علهم في الهيئة (المادة 304)



شهادة انتظام الاشتراك
تلتنم الهيئة بإعطاء أصحاب الأعمال بالقطاع اتتاص شهادة منورة (مقابل 10 جنيهات) لثيت انتظامهم في سداد الاشتراكات (المادة 306)



تحديد المسؤول الفعلي عن الإدارة
يجب على صاحب العمل إخطار الهيئة بتقويض رسمي للمسؤول الفعلي عن الإدارة لتحديد من توقع عليه العقوبات عند المخالفة (العادة 310)

HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS



دليلك لمخالفات وعقوبات قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات



مخالفات إدارية وعقوبات أخرى



غرامة من 20 ألف إلى 50 ألف جنيه (مع التضاعف عند العود)

تُفرض في حالات عدم تقديم بيانات العمال وأجورهم، أو عدم تسليم ملف التأمين عند طلبه، أو الامتناع عن خصم وتوريد المبالغ المستحقة للهيئة.



عقوبة إفشاء الأسرار لموظفي الهيئة

الحبس 6 أشهر على الأقل وغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف جنيه، مع العزل من الوظيفة، لكل موظف بالهيئة يفشي أسرار العمل أو يساعد صاحب العمل على التهرب.



مراجعة دورية لقيمة الغرامات

ينص القانون على إعادة النظر في قيمة الغرامات المالية المذكورة كل عشر سنوات لمواكبة التغيرات الاقتصادية.



مخالفات جسيمة من أصحاب الأعمال والمسؤولين



حبس يصل إلى سنة وغرامة من 50 ألف إلى 100 ألف جنيه

عقوبة المسؤول الذي لا يقوم بنقل العامل المصاب للعلاج، أو لا يبلغ الشرطة عن الحادث دون عذر مقبول.



عقوبة مشددة: حبس حتى 3 سنوات وغرامة تصل إلى مليون جنيه

تُطبق هذه العقوبة إذا أدى عدم نقل العامل المصاب إلى وفاله أو نتج عنه عجز بنسبة تتجاوز 50%.



غرامة من 20 ألف إلى 100 ألف جنيه

للمسؤول الذي لا يشترك في الهيئة عن أي من عماله، أو يشترك عنهم بعدد أو أجور غير حقيقية، أو يحمل العامل أي جزء من نفقات التأمين لم ينص عليها القانون.



من هو المسؤول الفعلي عن المخالفة؟

يكون المسؤول هو الشخص المُفوض رسمياً من صاحب العمل، بشرط إخطار الهيئة بهذا التفويض قبل وقوع المخالفة. وإلا، يكون صاحب العمل هو المسؤول مباشرة.



مخالفات إعاقة عمل الهيئة وتقديم بيانات غير صحيحة



غرامة من 30 ألف إلى 100 ألف جنيه

تُفرض على كل من يمنع موظفي الهيئة (أصحاب الضبطية القضائية) من دخول مكان العمل، أو الاطلاع على السجلات، أو يقدم بيانات غير صحيحة، وتتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.



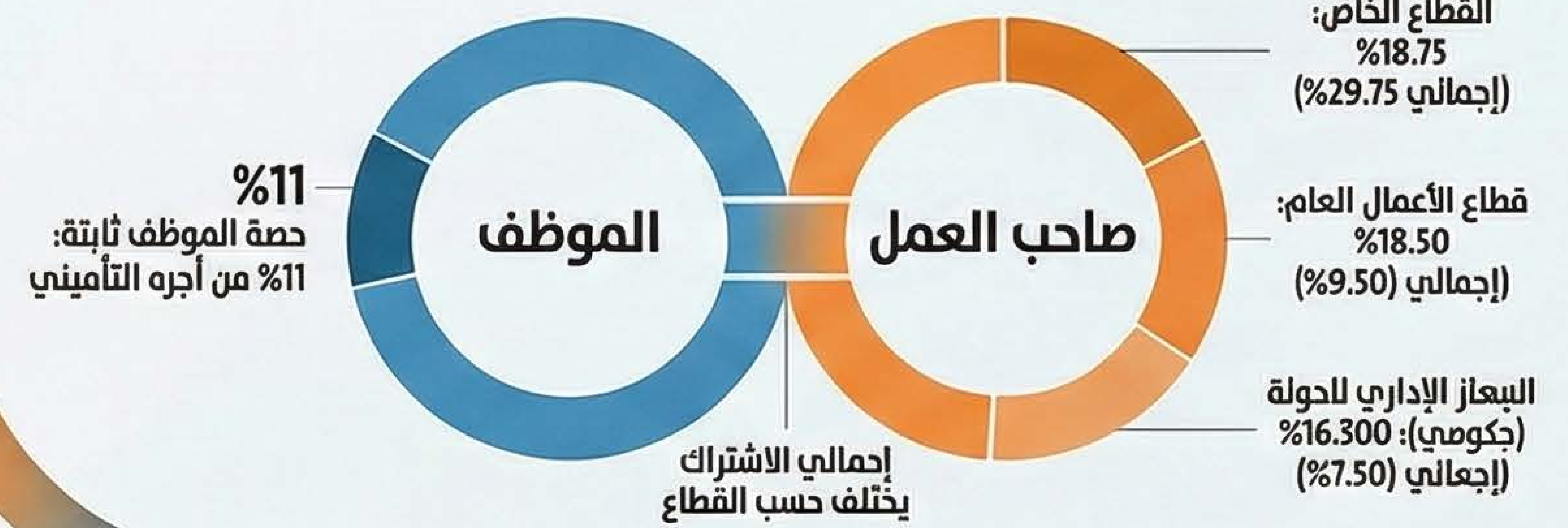
غرامة من 20 ألف إلى 50 ألف جنيه

تُفرض على من يحصل على أموال من الهيئة بغير حق، أو يقدم بيانات غير صحيحة مع علمه بذلك للتهرب من سداد المبالغ المستحقة للهيئة.

دليلك لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد
رقم 148 لسنة 2019



توزيع حصص الاشتراك التأميني



أساسيات الاشتراك التأميني وتطوره







قواعد خاصة: عمال المقاولات والنقل البري

عمال المقاولات



الأجر الاشتراك على مهارة:

- عامل ماهر: الحد الأدنى + 10%
- عامل متوسط المهارة: الحد الأدنى + 5%
- عامل محدود المهارة: الحد الأدنى

نسبة الأجور في أعمال المقاولات

يحدد القانون نسبة مئوية من قيمة العملية كمقدار للأجور الخاضعة للتأمين:



60% لأعمال الحفر اليدوي

عمال النقل البري

يختلف أجر الاشتراك لسائقي النقل البري بناءً على درجة رخصة القيادة التي يحملونها

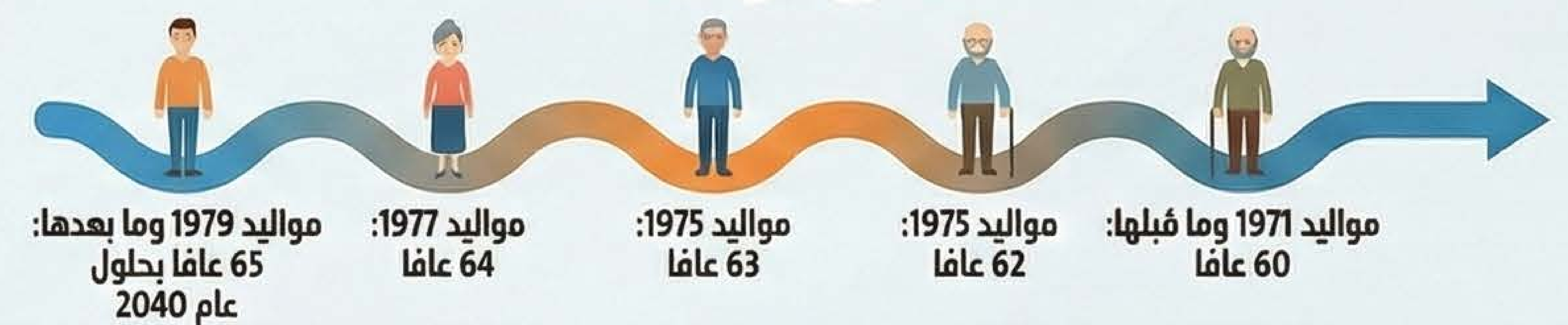


- سائق درجة أولى: الحد الأدنى + 15%
- سائق درجة ثانية: الحد الأدنى + 10%
- سائق درجة ثالثة: الحد الأدنى + 5%
- تباع / سائق توك توك: الحد الأدنى

نسب العجز الناتج عن إجهاد العمل ومستقبل سن التقاعد



مستقبل سن التقاعد

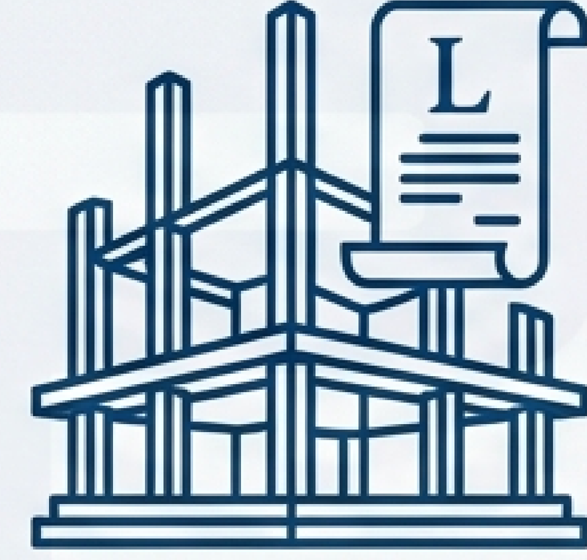


سنة الميلاد:	حتى 1971 (60)،	1972 (61)،	1973 (62)،	1974 (63)،	1975 وما بعدها (65)
فترة التقاعد:	حتى 2030،	2033-2032،	2035-2034،	2037-2036،	2040 فصاعدًا

الخريطة الكاملة: قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019 ولائحته التنفيذية

دليل تفصيلي لفهم الهيكل، المكونات الأساسية، وآليات التطبيق.

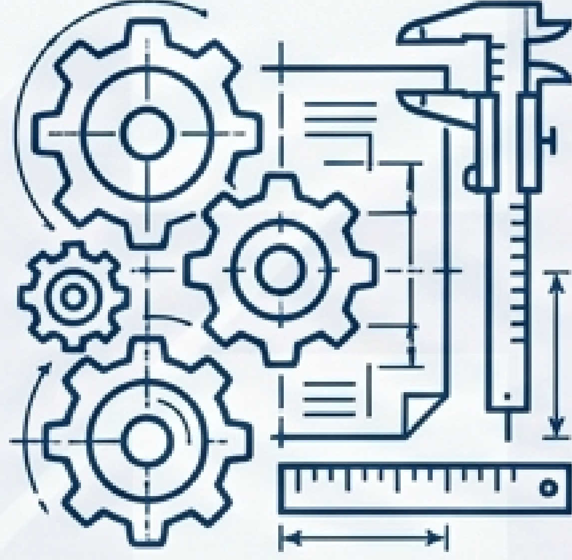
وثيقتان أساسيتان تشكلان النظام: القانون واللائحة



القانون رقم 148 لسنة 2019

"ماذا" (The Wha)

يضع المبادئ الأساسية، الحقوق، والالتزامات العامة. هو الهيكل الرئيسي الذي يحدد الإطار العام للنظام.



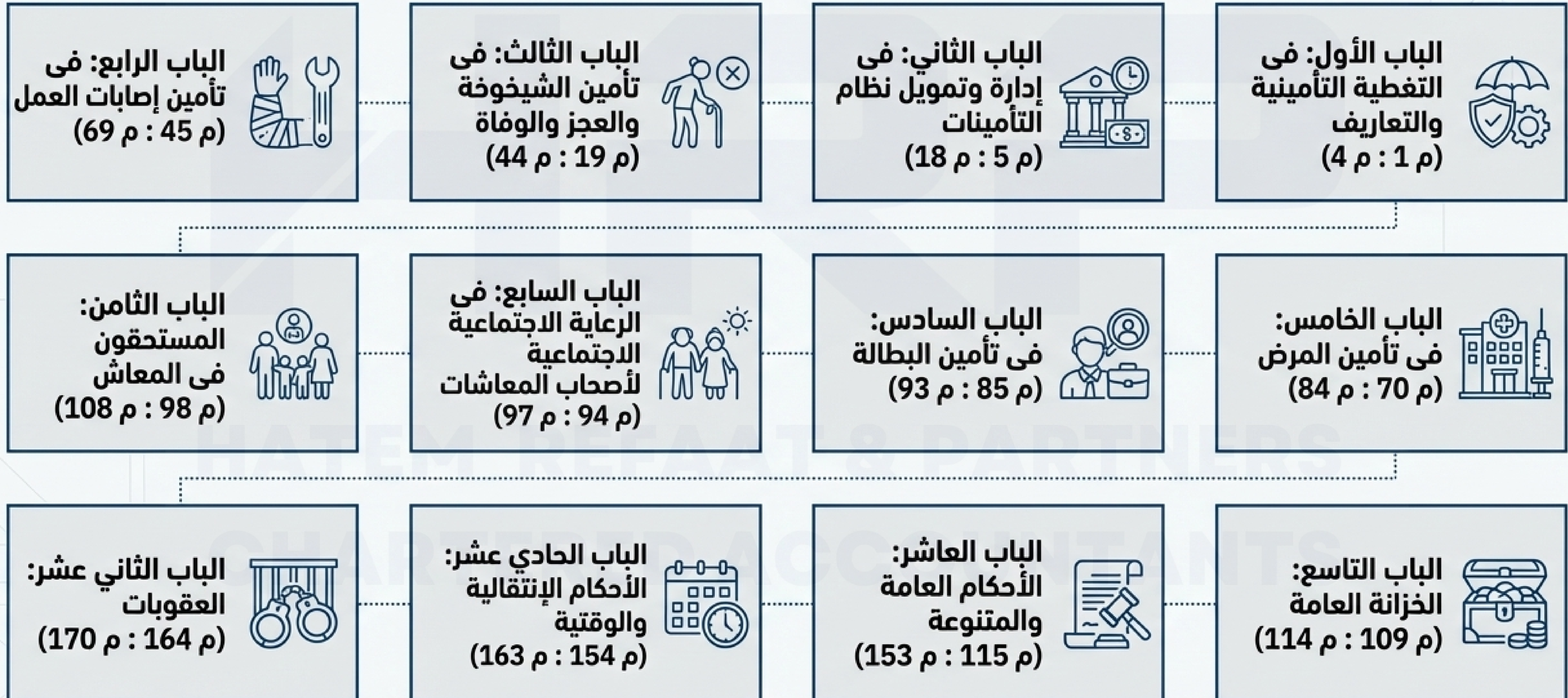
اللائحة التنفيذية (قرار رئيس الوزراء رقم 2437 لسنة 2021)

"كيف" (The) How

تفصّل الإجراءات، النماذج، آليات التطبيق، والقواعد التشغيلية. هي الدليل التنفيذي الذي يوضح كيفية تطبيق مبادئ القانون.

لا يمكن فهم أحدهما بشكل كامل دون الآخر. هذا العرض يوضح العلاقة بينهما.

نظرة شاملة على الهيكل المعماري للقانون: 12 باباً أساسياً



أنواع التأمينات الرئيسية التي يغطيها القانون



تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة



تأمين إصابات العمل



تأمين المرض



تأمين البطالة

مستمدة من المادة (3) من القانون.

حجر الأساس (1): التعريفات والمصطلحات الرئيسية (المادة 1 من القانون واللائحة)

فهم هذه المصطلحات بدقة هو نقطة البداية لتطبيق صحيح.

المصطلح (Term)	التعريف في القانون	التوضيح في اللائحة التنفيذية (Clarification in Regulation)
المؤمن عليه	كل من تسري عليه أحكام هذا القانون حتى تحقق واقعة استحقاق حقوقه التأمينية.	(تؤكد نفس التعريف)
صاحب العمل	كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر من الخاضعين للبند (أولاً) من المادة (2).	(تؤكد نفس التعريف)
أجر الاشتراك	المقابل النقدي الذي يحصل عليه المؤمن يحدد القانون العناصر الأساسية مثل الأجر الوظيفي، الحوافز، العمولات، والبدلات.	تفصّل اللائحة بدقة البدلات التي **لا** تعتبر جزءاً من أجر الاشتراك، مثل بدل الانتقال، بدل السكن، وبدلات الندب، مما يوضح آلية الحساب الفعلية.

حجر الأساس (2): من هم الخاضعون لأحكام القانون؟ (المادة 2 من القانون)



إذا توافرت في المؤمن عليه شروط الخضوع **لأكثر من فئة**، يتم **تغطيته تأمينياً بفئة واحدة فقط** وفقاً للترتيب المذكور أعلاه.

(المصدر: المادة 2 من اللائحة)

تفصيل فئة "العاملين لدى الغير"

شرط أساسي: ألا يقل سن المؤمن عليه عن 18 سنة.



العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة، الهيئات العامة، والمؤسسات العامة.



العاملون بوحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام.



العاملون بالقطاع الخاص الخاضعون لأحكام قانون العمل، بشرط انتظام علاقة العمل (وتستثنى من ذلك فئات مثل عمال المقاولات والشحن والتفريغ).



المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل (وفقاً للشروط المحددة باللائحة التنفيذية).

تفصيل فئة "أصحاب الأعمال ومن في حكمهم"

شرط أساسي: ألا يقل سن المؤمن عليه عن 21 سنة.

• الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطاً تجارياً، صناعياً، أو زراعياً.	• ملاك الأراضي الزراعية (فدان فأكثر).
• الشركاء المتضامنون في شركات الأشخاص.	• ملاك العقارات المبنية (الذين لا يقل نصيبهم من الدخل السنوي عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك).
• رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة والأعضاء المنتدبون في الشركات المساهمة.	• ورثة أصحاب الأعمال في المنشآت الفردية (وفقاً لشروط محددة).
• المشتغلون بالمهن الحرة (مثل المحامين والمهندسين).	• والعديد من الفئات الأخرى المحددة في المادة (2) من القانون والمادة (5) من اللائحة.

إدارة وتمويل النظام: كيف يعمل؟ (نظرة على الباب الثاني)



يضمن القانون وجود هيكل إداري ومالي قوي لاستدامة النظام.

خريطة الحقوق التأمينية: أين تجد ما تبحث عنه؟

الموضوع / المنفعة (Topic/Benefit)	الباب في القانون (Chapter in Law)	الباب في اللائحة التنفيذية (Chapter in Regulation)
معاش الشيخوخة والعجز والوفاة	الباب الثالث	الباب الرابع
تعويض إصابة العمل	الباب الرابع	الباب الخامس
تعويض البطالة	الباب السادس	الباب السادس
المستحقون في المعاش	الباب الثامن	الباب الثامن
قواعد حساب الاشتراكات	الباب العاشر (الفصل الأول)	الباب الثالث (الفصل الأول)
ضمانات تحصيل الاشتراكات	الباب العاشر (الفصل الخامس)	---

الالتزامات الأساسية: قواعد حساب وتحصيل الاشتراكات (الباب العاشر)



قواعد حساب الاشتراكات (م 115 :م 121)

يحدد هذا الفصل كيفية حساب الاشتراكات بناءً على "أجر الاشتراك" الذي تم تعريفه سابقاً.



ضمانات التحصيل (م 132: م 139)

يوضح القانون الآليات التي تضمن تحصيل الاشتراكات من أصحاب الأعمال لحماية حقوق المؤمن عليهم.



الإعفاءات الضريبية (م 124: م 127)

يمنح القانون إعفاءات ضريبية على الاشتراكات والمبالغ المستحقة وفقاً لأحكامه.

مواكبة التطورات: أبرز التعديلات على القانون واللائحة

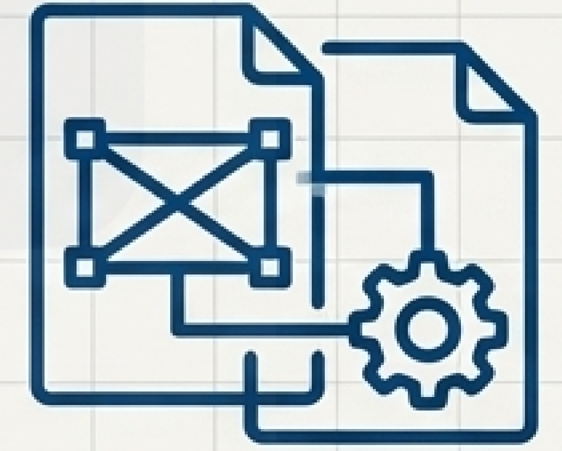
تعديلات القانون (Law Amendments)

- **قانون رقم 25 لسنة 2020** (بتاريخ 2020/05/07):
إضافة لمعاش الأجر المتغير.
- **قانون رقم 18 لسنة 2023** (بتاريخ 2023/03/29):
تعجيل موعد استحقاق العلاوات الدورية.
- **قانون رقم 172 لسنة 2023** (بتاريخ 2023/10/25):
تعديل بعض أحكام القانون.

تعديلات اللائحة التنفيذية (Regulation Amendments)

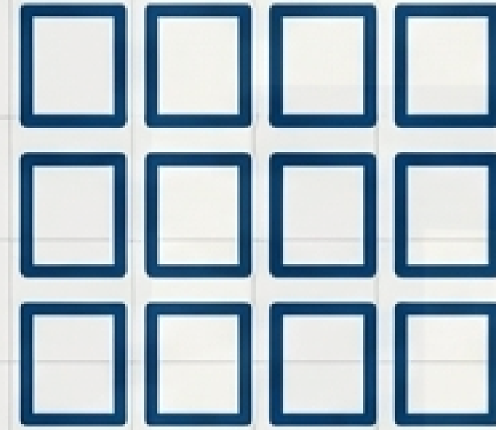
- **قرار رقم 487 لسنة 2022** (بتاريخ 2022/02/07):
استبدال النموذج رقم (2) المرافق للائحة التنفيذية.

خلاصة الخريطة المعمارية



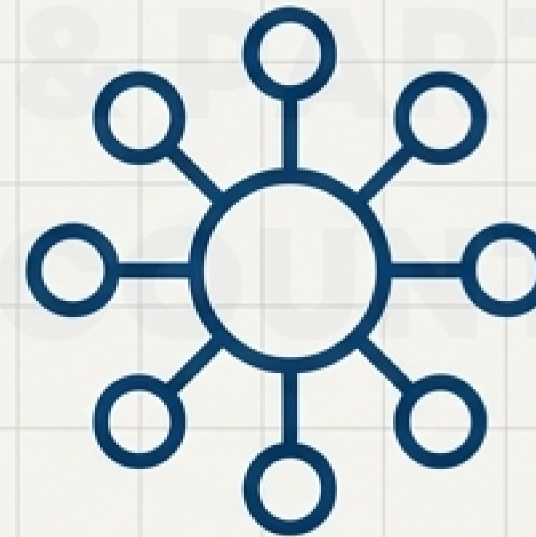
وثيقتان مترابطتان

القانون يحدد "ماذا" واللائحة التنفيذية توضح "كيف".



هيكل منظم

12 باباً أساسياً يغطون 4 أنواع رئيسية من التأمينات.



تغطية شاملة

تمتد من العاملين لدى الغير إلى أصحاب الأعمال والعمالة غير المنتظمة.



الأساس هو الأهم

فهم "التعريفات" (مادة 1) و"نطاق التغطية" (مادة 2) هو مفتاح التعامل مع باقي مواد القانون.

الأسئلة والمناقشة

شكراً لكم

حاتم رفعت عبد الحكيم

- مراقب شركات مساهمة
- عضو جمعية الضرائب المصرية (ETS)
- عضو جمعية المحاسبين والمراجعين القانونيين
- عضو اتحاد المحاسبين والمراجعين العرب (AFAA)

للاستشارات والتواصل

0112 5449 154 | 0100 4860 369

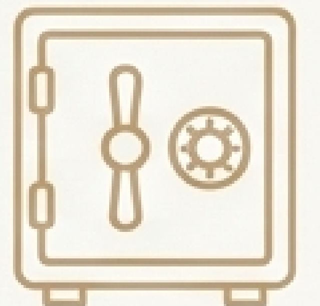


Scan Me

بناء مستقبل مستدام: نظرة عميقة في منظومة التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصرية

تحليل هيكل الإدارة والتمويل والاستثمار وفقاً للقانون رقم 148 لسنة 2019 ولائحته التنفيذية







حجر الأساس: صندوق التأمين الاجتماعي وحساباته المتخصصة

ينشئ القانون صندوقاً واحداً للتأمينات الاجتماعية، مقسماً إلى حسابات متخصصة لضمان الدقة والشفافية في إدارة الموارد والمزايا. (مادة 5)



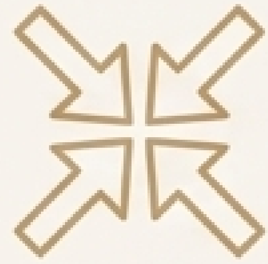
شريان المنظومة: مصادر التمويل الرئيسية للحسابات

تتشارك معظم الحسابات في نموذج تمويل موحد يضمن تدفق الموارد بشكل مستمر، بينما تتلقى حسابات محددة دعمًا إضافيًا لأغراض خاصة.

المصادر المشتركة



يتم توزيع الموارد من البنود (4، 5، 6، 7) على الحسابات المختلفة بقرار من مجلس الإدارة.



تخصيص الموارد: آليات التمويل الخاصة بالحسابات الرئيسية

حساب تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

تمويل طويل الأجل لضمان الالتزامات المستقبلية

مصادر تمويل إضافية

- **دعم الخزانة العامة:** المبالغ التي تؤديها الخزانة العامة وفقاً للمواد (110، 111، 113) من القانون، بناءً على تقرير لجنة الخبراء. (مادة 29)

حساب الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات

دعم مباشر لتحسين جودة حياة أصحاب المعاشات

مصادر تمويل فريدة

- **تخصيص من الصندوق:** مبالغ يخصصها صندوق التأمين الاجتماعي بقرار من مجلس الإدارة.
- **دعم الخزانة العامة للدولة:** مخصصات مباشرة من الدولة.
- **نسبة من الغرامات:** 30% مما يُقضى به من غرامات وفقاً لأحكام القانون.
- **تبرعات ومنح:** التي يقبلها مجلس الإدارة وتخصص لهذا الحساب. (مادة 29)



قمرة القيادة: الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي

تتولى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إدارة المنظومة بأكملها. تتمتع الهيئة بالشخصية الاعتبارية ، والموازنة المستقلة، والاستقلال الفني والمالي والإداري. (مادة 8)

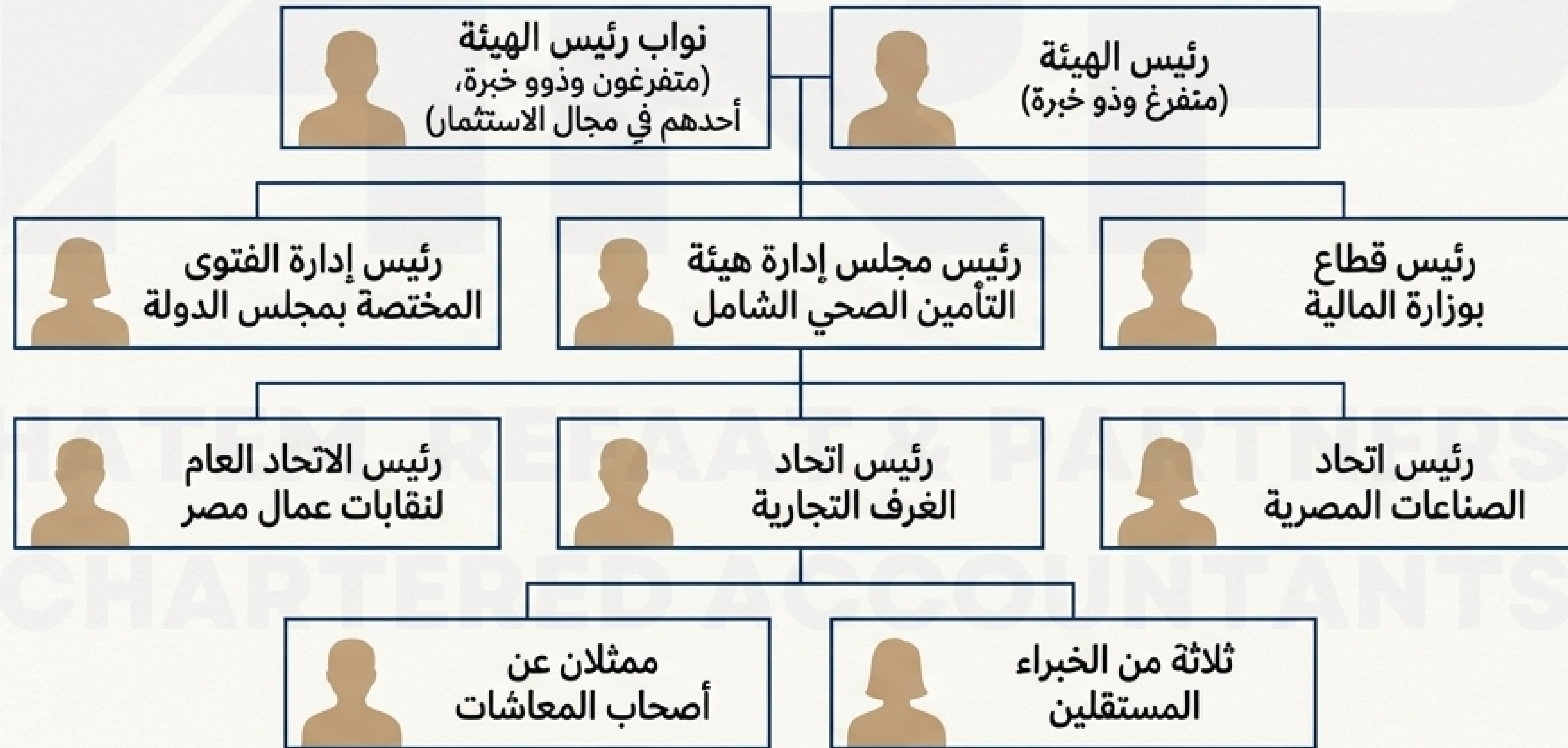


- **الكيان القانوني:** شخصية اعتبارية مستقلة.
- **التبعية الإدارية:** تتبع الوزير المختص بالتأمينات الاجتماعية.
- **الاستقلالية المالية:** موازنة مستقلة تُعد على نمط الوحدات الاقتصادية.
- **السلطة التنظيمية:** يصدر رئيس الهيئة القرارات المنظمة لأجهزتها واختصاصاتها.



العقل المدبر: تشكيل مجلس إدارة الهيئة

يضمن القانون تشكيلاً متنوعاً لمجلس الإدارة يجمع بين الخبرة الحكومية، وممثلي العمال وأصحاب الأعمال، الأنشيا، والخبراء المستقلين، لضمان اتخاذ قرارات متوازنة. (مادة 9)



يصدر بتشكيل المجلس قرار من رئيس الجمهورية لمدة أربع سنوات، والتجديد لمرة واحدة فقط للرئيس والنواب وممثلي أصحاب المعاشات والخبراء.



مهام السلطة العليا: الاختصاصات الجوهرية لمجلس الإدارة

مجلس الإدارة هو السلطة العليا المهيمنة على شئون الهيئة، وله اتخاذ القرارات النهائية لمباشرة اختصاصاته دون الحاجة لاعتمادها من جهة أخرى. (مادة 10)



التوجه الاستراتيجي

- وضع وتنفيذ السياسات اللازمة لتحقيق أهداف الهيئة.
- اقتراح التشريعات الخاصة بالتأمين الاجتماعي.
- إقرار الهيكل التنظيمي للهيئة.



الإشراف التشغيلي

- الإشراف على سير العمل ومراجعة سياسات الهيئة.
- اعتماد القرارات واللوائح الداخلية (الفنية، المالية، الإدارية).
- دراسة تقارير المتابعة وتقييم الأداء.



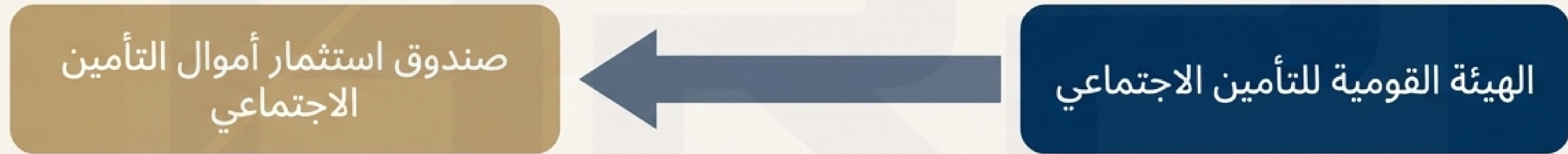
الحوكمة المالية والاستثمارية

- إقرار مشروع الموازنة واعتماد القوائم المالية.
- الإشراف والرقابة على إدارة واستثمار أموال التأمين الاجتماعي.
- تعيين مديري الاستثمار وترشيح لجنة الخبراء.



محرك النمو: صندوق استثمار أموال التأمين الاجتماعي

لضمان الإدارة المتخصصة والمستقلة لأموال النظام، ينشئ القانون صندوقاً مخصصاً لإدارة واستثمار أموال التأمينات الاجتماعية. (مادة 14)

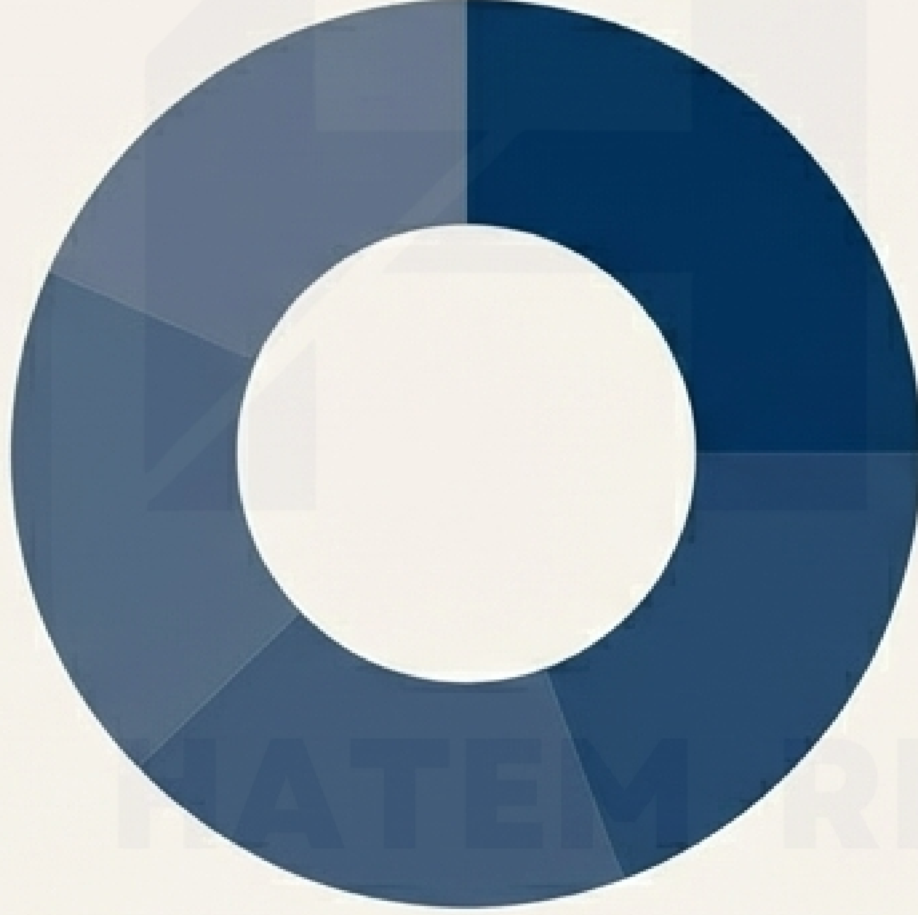


- **Purpose:** تخطيط وإدارة وتنفيذ ومتابعة عمليات الاستثمار. (مادة 41)
- **Governance:** يتولى إدارته 'مجلس أمناء استثمار أموال التأمين الاجتماعي'. (مادة 15)
- **Composition of Board of Trustees:** يُشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء، بحد أقصى 15 عضواً من المتخصصين غير العاملين بالهيئة في مجالات الاستثمار والاقتصاد والتمويل. يضم التشكيل عضوين من مجلس إدارة الهيئة. (مادة 15 و42)
- **Term:** مدة العضوية ثلاث سنوات، قابلة للتجديد لمرة واحدة. (مادة 15)



استراتيجية الاستثمار: الموازنة بين الأمان والنمو

يضع مجلس الأمناء السياسة الاستثمارية بما يكفل تنمية الموارد المالية، مع الالتزام بأسس حاسمة تضمن السيولة والحفاظ على قيمة الأموال. (مادة 16)



أسس السياسة الاستثمارية

1. **السيولة (Liquidity):** ضمان توفر السيولة اللازمة لصرف المستحقات التأمينية.
2. **تنويع المحفظة (Diversification):** التوزيع بين أدوات الاستثمار المختلفة (ودائع، أسهم، سندات، صكوك، أصول عقارية، وغيرها).
3. **العائد المستهدف (Target Return):** يجب ألا يقل العائد الاستثماري المحقق عن سعر الخصم الاكتواري.
4. **الحفاظ على القيمة (Value Preservation):** الحفاظ على القيمة الحقيقية للأموال المستثمرة.

التزام استراتيجي (Strategic Mandate)

"استثمار نسبة لا تقل عن 75% من احتياطيات الأموال في أذون وسندات الخزانة العامة." (مادة 16)

ملاحظة: "يجوز تخفيض هذه النسبة باقتراح من رئيس الهيئة وباتفاق وزيري التأمينات والمالية". (مادة 16)



قواعد وضوابط الاستثمار: إطار الحوكمة وإدارة المخاطر وإدارة المخاطر

لضمان سلامة الأصول، يضع القانون قواعد واضحة للاستثمار ويحظر الممارسات عالية المخاطر. (مادة 51)



الضوابط الرئيسية

- تحديد نسب الاستثمار في الأوعية المختلفة واعتمادها من مجلس الإدارة.
- التعاقد مع شركات إدارة أصول مرخصة من هيئة الرقابة المالية.
- توافق كافة الاستثمارات مع معايير الحوكمة التي يقرها مجلس الإدارة.



المحظورات

- حظر الاستثمار في أوراق مالية تحت التصفية أو مرهونة أو في حالة إفلاس.
- حظر المضاربة في أسواق العملات الأجنبية.
- حظر الاستثمار في الأسواق الدولية إلا بعد موافقة مجلس الوزراء.

بالإضافة إلى ذلك، يجوز للهيئة تأسيس شركات مساهمة أو إنشاء صناديق استثمار عقاري بعد موافقات الجهات المعنية (مجلس الوزراء ورئيس الجمهورية)، مما يوفر قنوات استثمارية إضافية. (مادة 17 و 18)



حراس الاستدامة: لجنة الخبراء ودورها الاكتواري

لضمان التوازن المالي للمنظومة على المدى الطويل، تُنشأ بالهيئة "لجنة الخبراء"، وهي جهة فنية مستقلة مسؤولة عن التقييم الاكتواري للنظام. (مادة 12)



تشكيل اللجنة

- تنشأ بالهيئة، بعدد لا يزيد على 9 أعضاء.
- يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض رئيس الهيئة وموافقة مجلس الإدارة.

الاختصاصات الرئيسية

1. **تحديد الأسس والفروض الاكتوارية:** وضع المعايير الفنية للتقييم.
2. **إجراء التقييم الاكتواري لحسابات التأمين الاجتماعي:** فحص المركز المالي لكل حساب.
3. **تقديم الخبرة والاستشارات:** لمجلس إدارة الهيئة في الشؤون الاكتوارية والتأمينية.
4. **إبداء الرأي في مشروعات القوانين:** المتعلقة بالتأمين الاجتماعي.
5. **إعداد تقرير زيادة المعاشات السنوية:** للعرض على مجلس الإدارة.



نبض المنظومة: دورية الفحص الاكتواري لضمان الملاءة المالية

يتم فحص المركز المالي للحسابات بشكل دوري ومنتظم لتقييم كفاية الاشتراكات لمقابلة الالتزامات المستقبلية، واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند اللزوم. (مادة 7 و 35)

1. الفحص الدوري (Periodic Review)

تقوم لجنة الخبراء بفحص المركز المالي للحسابات مرة كل 3 سنوات على الأقل.

2. إعداد التقرير (Reporting)

يُقيّم التقرير الاكتواري مدى كفاية معدلات الاشتراكات وفقاً لمبادئ تمويل محددة لكل حساب (تمويل جزئي، موازنة سنوية، إلخ). (مادة 7)

Oversight Loop

3. رفع التوصيات (Recommendations)

في حال عدم الكفاية، يوصي التقرير بمعدلات الاشتراك المناسبة للسنوات اللاحقة.

4. العرض والاعتماد (Presentation & Approval)

يُعرض التقرير على مجلس الإدارة للاعتماد، ثم على مجلس الوزراء ورئيس الجمهورية ومجلس النواب. (مادة 37)

Critical Safeguard: في حالة عجز التدفقات النقدية للهيئة عن الوفاء بالتزاماتها، تلتزم الخزانة العامة بتدبير المبالغ اللازمة، على أن تلتزم الهيئة بسدادها لاحقاً. (مادة 7 و 35)



الشفافية والمساءلة: آلية إعداد وتقديم التقارير

يفرض القانون التزاماً صارماً على الهيئة بتقديم قوائم وتقارير مالية دورية إلى أعلى سلطات الدولة، ونشرها لضمان الشفافية الكاملة. (مادة 13)

التقارير المطلوبة

قوائم مالية ربع سنوية

- **المحتوى:** قائمة المركز المالي، قائمة الدخل، قائمة التدفقات النقدية، وغيرها. (مادة 38)
- **التقديم:** خلال شهرين من انتهاء الربع المالي.

قوائم مالية سنوية

- **التقديم:** خلال ثلاثة أشهر من انتهاء السنة المالية.

من يتلقى التقارير؟



رئيس الجمهورية



مجلس الوزراء



مجلس النواب

النشر العام

يتم نشر القوائم المالية على الموقع الإلكتروني للهيئة خلال شهر من مواعيد التقديم. (مادة 39)

التدقيق الخارجي

تخضع حسابات الهيئة لمراجعة الجهاز المركزي للمحاسبات، بالإضافة إلى مراجع حسابات خارجي مستقل. (مادة 40)

منظومة متكاملة: تضافر الإدارة والاستثمار والرقابة

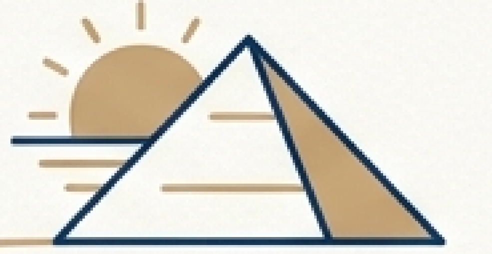
يرتكز نظام التأمينات الاجتماعية والمعاشات على منظومة متكاملة توازن بين الإدارة التنفيذية، واستراتيجيات الاستثمار الحصيفة، والرقابة الفنية المستقلة، لضمان تحقيق أهدافه وحماية أموال المؤمن عليهم.



هذا الهيكل المحكم لا يمثل مجرد مجموعة من القواعد، بل هو عقد اجتماعي متجدد، مصمم لتأمين حاضر ومستقبل الملايين.

رحلتك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

دليل مبسط لفهم حقوقك والتزاماتك وفقاً للقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩







يقدم هذا العرض شرحاً تفصيلياً ومبسطاً لأحكام الباب الثالث. من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، والذي يغطي تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة. سنأخذك في رحلة واضحة لفهم كيفية بناء مستقبلك التأميني، بدءاً من الاشتراكات وحتى استحقاق المعاش والحقوق الإضافية.

الأساس: كيف يُموَّل نظام تأمينك؟



العاملون لدى الغير (الموظفون)

حصة صاحب العمل: ١٢٪ من أجر المؤمن عليه.

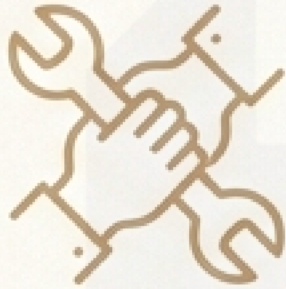
حصة المؤمن عليه: ٩٪ من أجره.

الإجمالي: ٢١٪



أصحاب الأعمال ومن في حكمهم والعاملون المصريون بالخارج

حصة المؤمن عليه: ٢١٪ من دخل الاشتراك الذي يختاره.



العمالة غير المنتظمة

حصة المؤمن عليه: ٩٪ من الحد الأدنى لأجر الاشتراك.

مساهمة الخزانة العامة: ١٢٪ من الحد الأدنى لأجر الاشتراك.

زيادة دورية

تزاد جميع نسب الاشتراكات بواقع ١٪ كل سبع سنوات، بدءاً من ١ يناير ٢٠٢٠، على ألا يتجاوز الإجمالي ٢٦٪. (مادة ١٩، ٥٧)

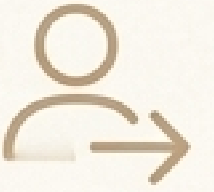
هل يمكنك إضافة سنوات لخدمتك؟
شراء مدد إضافية

يتيح لك القانون حساب مدد سابقة ضمن مدة اشتراكك في تأمين **الشيخوخة والعجز** والوفاة لزيادة معاشك معاشك المستقبلي.

شروط حساب المدة (الشروط الأساسية)



أن تكون المدة سنوات كاملة.



أن تكون تالية لسن بداية الخضوع لأحكام لأحكام القانون.



أن تكون سابقة على مدة الاشتراك الأخيرة الأخيرة وغير خاضعة لنظام التأمين الاجتماعي.

كيفية سداد التكلفة

دفعة واحدة
خلال سنة من تاريخ طلب الحساب.

بالتقسيط
وفقاً للجداول المحددة بالقانون، بشرط سداد أول قسط قبل تاريخ انتهاء الخدمة.

ملاحظة هامة
بمجرد تقديم الطلب والموافقة عليه، لا يجوز العدول عنه لأي سبب. (مادة ٢٠، ٨٧)

محطات الرحلة: متى تستحق المعاش؟



بلوغ سن الشيخوخة

مع توافر مدة اشتراك لا تقل عن ١٢٠ شهراً فعلياً (١٠ سنوات).

- **هام:** ستتم زيادة هذه المدة إلى ١٨٠ شهراً فعلياً (١٥ سنة) بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بالقانون (أي اعتباراً من ٢٠٢٥).



العجز الكامل المستديم

أثناء الخدمة، ويثبت عدم وجود عمل آخر مناسب لدى صاحب العمل.



الوفاة

أثناء الخدمة.

شرط أساسي

للحالات (العجز والوفاة)، يجب أن يكون للمؤمن عليه مدة اشتراك لا تقل عن ٣ أشهر متصلة أو ٦ أشهر متقطعة. (يُستثنى من هذا الشرط حالات معينة مثل إصابات العمل). (مادة ٢١، ١٠٢)

سيناريوهات إضافية لاستحقاق المعاش

العجز أو الوفاة بعد انتهاء الخدمة

يُستحق المعاش إذا حدث العجز الكامل أو الوفاة خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة، بشرط أن تكون مدة الاشتراك ١٢٠ شهراً على الأقل (١٨٠ شهراً بعد ٢٠٢٥) وعدم صرف تعويض الدفعة الواحدة.

العجز الجزئي المستديم

يُستحق المعاش بشرط ثبوت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل بقرار من اللجنة المختصة.

التقاعد المبكر (المعاش المبكر)

هذا الخيار متاح بشروط صارمة لغير حالات بلوغ السن أو العجز أو الوفاة:

- **مدة اشتراك فعلية:** لا تقل عن ٢٤٠ شهراً (٢٠ سنة)، وتزاد إلى ٣٠٠ شهراً (٢٥ سنة) اعتباراً من يناير ٢٠٢٥.
- **قيمة المعاش:** يجب ألا يقل المعاش عن ٥٠٪ من أجر التسوية الأخير.
- **شرط إضافي:** يجب ألا يكون المؤمن عليه خاضعاً للتأمين في تاريخ تقديم طلب الصرف. (مادة ٢١، ١٠٢)

حجر الزاوية في الحساب: ما هو "أجر التسوية"؟

أجر التسوية هو الرقم الأساسي الذي يُبنى عليه حساب معاشك.
يتم تحديده بشكل مختلف للمدد قبل وبعد تطبيق القانون الجديد.

المدد قبل ١ يناير ٢٠٢٠ (القوانين السابقة)

- **الأجر الأساسي:** متوسط أجور الاشتراك خلال آخر سنتين.
- **الأجر المتغير:** متوسط أجور الاشتراك عن كامل مدة الاشتراك، مع زيادة ٣٪ عن كل سنة.

المدد بدءاً من ١ يناير ٢٠٢٠ (القانون الجديد)

- **الحساب:** المتوسط الشهري لكامل أجور أو دخول الاشتراك الفعلية.
- **تعديل التضخم:** يزاد هذا المتوسط بنسبة تساوي متوسط نسب التضخم عن كل سنة فعلية، لضمان عدالة القيمة.

(مادة ٢٢، ١٠٣)

معادلة المعاش: كيف تُحتسب مستحقاتك النهائية؟

المعاش = (أجر التسوية × مدة الاشتراك بالشهور) / ١٢ × ١ / (المعامل الاكتواري للسن)

أجر التسوية: المتوسط الشهري لأجور اشتراكك (كما في الشريحة الشريحة السابقة).

مدة الاشتراك: إجمالي عدد سنوات اشتراكك.

المعامل الاكتواري: رقم يتم تحديده من جدول بالقانون بناءً على سن المؤمن عليه عند التقاعد.

الحد الأقصى	الحد الأدنى
لا يتجاوز إجمالي المعاش ٨٠٪ من أجر التسوية الأكبر.	في حالات الوفاة أو العجز، لا يقل المعاش عن ٦٥٪ من أجر التسوية الأكبر، وبما لا يقل عن ٦٥٪ من الحد الأدنى لأجر الاشتراك.

(مادة ٢٤، ١٠٥)

بديل الطريق: تعويض الدفعة الواحدة

إذا انتهت خدمة المؤمن عليه دون توافر شروط استحقاق المعاش، يستحق تعويضاً من دفعة واحدة.

كيف يُحسب؟

التعويض = (أجر التسوية السنوي) × (عدد سنوات الاشتراك) × ١٥٪

أجر التسوية السنوي = أجر التسوية الشهري × ١٢

متى يُصرف؟ (الحالات الرئيسية)

- مغادرة الأجنبي للبلاد نهائياً.
- هجرة المؤمن عليه.
- الحكم عليه بالسجن مدة تساوي المدة المتبقية لبلوغه سن الشيخوخة.
- العجز الكامل أو الوفاة (يصرف للمستحقين).
- بلوغ سن الشيخوخة.

ميزة إضافية

في حالات بلوغ السن، العجز، أو الوفاة، يضاف للتعويض عائد استثمار عن الفترة من نهاية الاشتراك حتى تاريخ الصرف.

(مادة ٢٦، ١١٠)

حقوق إضافية: التعويض الإضافي

هو مبلغ مقطوع يُصرف مرة واحدة بجانب المعاش في حالات محددة.

متى يُستحق؟

- انتهاء الخدمة بسبب العجز الكامل أو الجزئي المستديم (الذي يستحق عنه معاش).
- الوفاة.
- ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة نتيجة إصابة عمل بعد انتهاء الخدمة.



كيف يُحسب؟

يُحسب كنسبة مئوية من "الأجر السنوي" (أجر تسوية المعاش × ١٢)، وتتغير النسبة حسب سن المؤمن عليه في تاريخ الاستحقاق وفقًا لجدول محدد بالقانون.

[× ٢]

يضاعف المبلغ في حالة الوفاة إذا لم يوجد مستحقون للمعاش.

[+٥٠٪]

يزاد المبلغ بنسبة ٥٠٪ في الحالات الناتجة عن إصابة عمل.

لمن يُصرف؟: في حالة الوفاة، يصرف للمستحقين للمعاش أو للورثة الشرعيين. (مادة ٣١، ١١٤، ١١٥)

دعم في أوقات الفقد: مصاريف الجنازة ومنحة الوفاة



مصاريف الجنازة (Funeral Expenses)

المبلغ: معاش ثلاثة أشهر.

لمن تُصرف (بالترتيب):

١. الأرمل أو الأرملة.
٢. أرشد الأولاد (الأكبر سناً).
٣. من يثبت قيامه بصرفها.

سرعة الصرف: يجب أن تُصرف خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تقديم الطلب. (مادة ٣٢، ١١٧)



منحة الوفاة (Death Grant)

المبلغ: أجر أو معاش شهر الوفاة + الشهرين التاليين.

لمن تُصرف: لمستحقي المعاش. إذا وجد مستحق واحد، تصرف له بالكامل.

الجهة المسؤولة: الجهة التي كانت تصرف الأجر (للموظف) أو الهيئة (لصاحب المعاش). (مادة ٣٣، ١١٩)

للمزيد من المزايا: نظام المكافأة الاختياري

نظام ادخاري إضافي للعاملين بالقطاع الحكومي والخاص، يهدف إلى تكوين رصيد إضافي يُصرف عند التقاعد.

التمويل

حصة المؤمن عليه العمل (١٪)

حصة صاحب العمل (١٪)



آلية العمل



تستثمر الهيئة أموال هذا الحساب

الصرف



يصرف الرصيد الكامل المتوافر في حسابك الشخصي (الاشتراكات + عائد الاستثمار) عند تحقق واقعة استحقاق المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة.

(مادة ٣٦، ٣٧، ٥٨)

خطة إضافية لمستقبلك: نظام المعاش الإضافي

للمؤمن عليه الذي يزيد أجره عن الحد الأقصى لأجر الاشتراك التأميني.

النتيجة



المعاش الإضافي
المعاش الإضافي*

المعاش الإضافي = (رصيد الحساب الشخصي) ÷ (دفعة الحياة)

يضاف هذا المعاش إلى معاشك الأساسي ويدخل في حساب الزيادات السنوية.

(مادة ٣٨، ٤٠، ١٣٢)

آلية العمل

- يمكنك طلب الاشتراك عن الجزء الزائد من أجرك (بما لا يتجاوز ١٠٠٪ من الحد الأقصى).
- نسبة الاشتراك تساوي نفس نسبة اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (تُخصم من المؤمن عليه).
- تودع الاشتراكات وعوائد استثمارها في **حساب شخصي.**

أحكام خاصة: ضم الخدمة العسكرية



تُضم مدة الخدمة بالقوات المسلحة للمنقولين إلى الخدمة المدنية إلى مدة اشتراكهم التأمين الاجتماعي.

كيفية حساب المعاش

الحالة الأولى:
إذا لم تكتسب حقاً في معاش عسكري

الخدمة المدنية + الخدمة العسكرية ← وحدة واحدة متصلة

تُعامل مدتا الخدمة كوحدة واحدة متصلة، ويُسوى المعاش وفقاً لأحكام هذا القانون.

الحالة الثانية:
إذا اكتسبت حقاً في معاش عسكري

يُسوى المعاش بالطريقة الأفضل لك:

- **الطريقة (أ):** حساب معاش منفصل لكل مدة (العسكرية على أساس آخر أجر عسكري، والمدنية وفقاً لهذا القانون) ثم جمعهما.
- **الطريقة (ب):** اعتبار المدتين متصلتين وتسوية معاش واحد عنهما وفقاً لهذا القانون.

⚠ **ملاحظة:** الجمع بين المعاشين (العسكري والمدني) لا يجب أن يتجاوز ٨٠٪ من الحد الأقصى لأجر الاشتراك في القانون المدني. (مادة ٢٨، ٢٩)

معاشات الفئات العليا: أحكام للمناصب القيادية

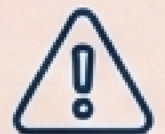
الفئات المشمولة

نواب رئيس الجمهورية، رؤساء مجلسي النواب والشيوخ، رئيس الوزراء ونوابه، الوزراء ونوابهم، والمحافظون ونوابهم.

قاعدة الحساب الخاصة

المعاش = (١/١٠) جزء من أجر التسوية × كل سنة خدمة قضيت في المنصب

- **أجر التسوية:** هو آخر راتب أو مكافأة للمنصب.
- **الحد الأدنى للمعاش:** ٢٥٪ من أجر التسوية.
- **الحد الأقصى للمعاش:** ٨٠٪ من أجر التسوية.
- **الخزانة العامة:** تتحمل تكلفة هذا المعاش.

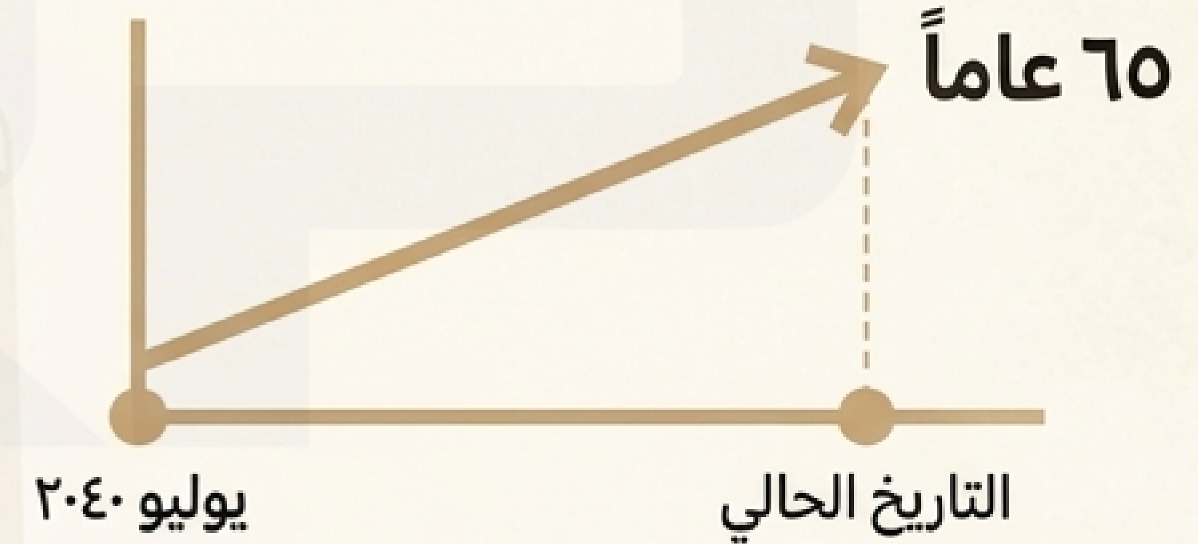


استثناء هام

لا يستفيد من هذه الأحكام من صدر ضده حكم بات في جناية أو جرائم الإرهاب أو الجرائم المضرة بأمن الدولة. (مادة ٢٧، ١١٣)

نظرة على المستقبل: تطور سن التقاعد وزيادة المعاشات

توحيد سن الشيخوخة



الخطة: سيتم توحيد سن الشيخوخة تدريجياً ليصل إلى ٦٥ عاماً اعتباراً من أول يوليو ٢٠٤٠.

الهدف: مواكبة التغيرات الديموغرافية وضمان الاستدامة المالية للنظام. (مادة ٤١)

الزيادة السنوية للمعاشات



المبدأ: تزاد المعاشات المستحقة في ٣٠ يونيو من كل عام.

النسبة: تُحدد بنسبة لا تقل عن معدل التضخم السنوي وبحد أقصى ١٥٪.

التطبيق: تسري الزيادة اعتباراً من أول يوليو من كل عام.

الهدف: الحفاظ على القوة الشرائية لأصحاب المعاشات. (مادة ٣٥، ١٣٩)

قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد مصمم ليكون نظاماً ديناميكياً ومستداماً، يوازن بين الحقوق الحالية والاحتياجات المستقبلية لجميع المؤمن عليهم.



تأمين إصابات العمل: الحقوق والالتزامات

دليل شامل لأحكام الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ولائحته التنفيذية.

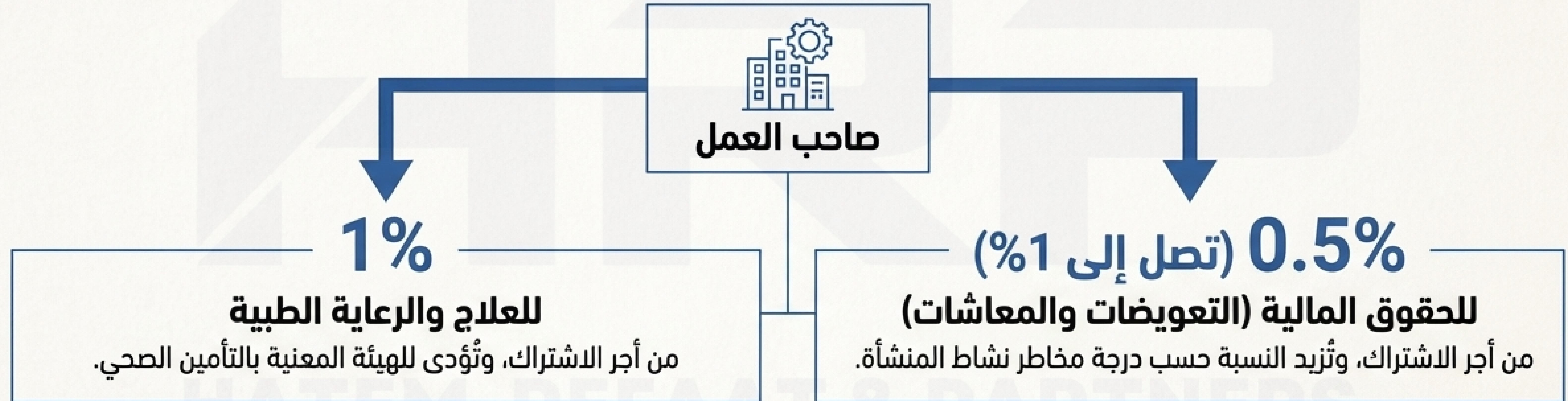
من هم الخاضعون لتأمين إصابات العمل؟

تسري أحكام هذا الباب على جميع المؤمن عليهم الخاضعين للبند أولاً من المادة (٢) من بالإضافة إلى فئات محددة لضمان أوسع حماية ممكنة. **(مادة ٤٥)**



كيف يتم تمويل تأمين إصابات العمل؟

يُموّل التأمين بالكامل من خلال اشتراكات شهرية يؤديها صاحب العمل، وتُحسب كنسبة من أجر اشتراك العامل. (مادة ٤٦)



تخفيض الاشتراكات

تُخفَّض نسبة اشتراك الحقوق المالية (البند ٢) بواقع **النصف** للجهات الحكومية والعامة التي تصرف تعويض الأجر ومصاريف الانتقال مباشرة الانتقال مباشرةً. يمكن لرئيس الهيئة الترخيص بنفس التخفيض للقطاع الخاص الذي يلتزم بنفس الأداء.

ملاحظة: يُعفى أصحاب الأعمال من أداء الاشتراكات عن الفئات التي لا تتقاضى أجرًا (المتدرجين، الطلاب، إلخ).

عند وقوع الإصابة: الاستجابة الفورية والحقوق الأساسية

بمجرد وقوع إصابة العمل، يفعّل القانون منظومة متكاملة من الحقوق لضمان سلامة المؤمن عليه واستقراره المادي خلال فترة العلاج.



تعويض الأجر

يُصرف للمصاب تعويض يعادل 100% من أجره خلال فترة انقطاعه عن العمل. (مادة ٤٩)



العلاج والرعاية الطبية الكاملة

تتولى هيئة التأمين الصحي تقديم كافة الخدمات الطبية اللازمة حتى الشفاء أو ثبوت العجز. (مادة ٤٧، ٤٨)



التزامات صاحب العمل

تقع على عاتق صاحب العمل مسؤوليات فورية لضمان رعاية العامل والإبلاغ عن الحادث. (مادة ٦١، ٦٣)



مصاريف الانتقال

تتحمل الجهة المختصة تكاليف انتقال المصاب من محل إقامته إلى مكان العلاج. (مادة ٥٠)

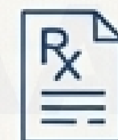
نطاق الرعاية الطبية: من التشخيص إلى التأهيل

تتولى الهيئة المعنية بالتأمين الصحي علاج المصاب ورعايته طبيًا بشكل كامل. لا يتوقف العلاج بانتهاء خدمة المصاب لأي سبب. (مادة ٤٨، ١٦١)

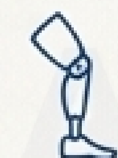

خدمات الأطباء والممارسين العامين والمتخصصين.


الإقامة بالمستشفى وإجراء العمليات الجراحية.


الفحوصات الطبية والتصوير الطبي والتحاليل المعملية.



صرف الأدوية والمستلزمات الطبية.


الخدمات التأهيلية وتوفير الأجهزة التعويضية.


العلاج بالخارج إذا استحال العلاج بالداخل بقرار من لجنة مختصة.

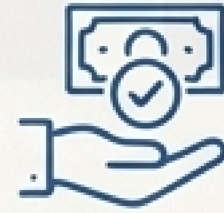
خيارات إضافية

يجوز للمصاب العلاج في درجة تأمينية أعلى، على أن يتحمل هو أو صاحب العمل (بموجب اتفاق) فروق التكاليف.

كما يمكن لصاحب العمل تولي العلاج بنفسه بموجب تصريح خاص من هيئة التأمين الصحي.

ضمان الدخل أثناء العجز: تعويض الأجر بنسبة 100%

100%



من الأجر المسدد عنه الاشتراك.

كيفية الصرف:

1. **يوم الإصابة:** يتحمل صاحب العمل أجر يوم وقوع الإصابة بالكامل، أيّاً كان وقت وقوعها. (مادة ٤٩)
2. **فترة العجز:** بدءاً من اليوم التالي للإصابة، تصرف الجهة المختصة تعويضاً يعادل كامل الأجر.
3. **مدة الصرف:** يستمر صرف التعويض طوال مدة عجز المصاب عن العمل، أو حتى ثبوت العجز المستديم، أو حدوث الوفاة. (مادة ٤٩)

نقاط هامة:

- **مواعيد الصرف:** يُصرف في مواعيد صرف الأجور العادية (شهرياً أو أسبوعياً).
- **الانتكاس والمضاعفات:** تعتبر في حكم الإصابة الأصلية ويُستحق عنها نفس التعويض.
- **انتهاء الخدمة:** استمرار صرف التعويض حتى بعد انتهاء خدمة المصاب إذا لم يكتمل علاجه. (مادة ١٧٢)

التزامات صاحب العمل الفورية عند حدوث إصابة





الإسعاف والنقل

- تقديم الإسعافات الأولية فوراً.
- نقل المصاب إلى مكان العلاج المحدد من قبل هيئة التأمين الصحي. (مادة ٥٠, ٦٣)





الإخطار الفوري للهيئة

- إخطار الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي عن كل إصابة عمل فور وقوعها على النموذج المخصص (نموذج ٢٢).
- تسليم المصاب أو مرافقه صورة من هذا الإخطار عند نقله للعلاج. (مادة ٦٣, ١٤٦)





- إبلاغ الشرطة خلال ٤٨ ساعة عن كل حادث يعجز العامل عن ٦٦ الطريق).

إبلاغ الشرطة (في الحالات اللازمة)

- إبلاغ الشرطة خلال ٤٨ ساعة عن كل حادث يعجز العامل عن العمل (خاصة حوادث الطريق).
- ملاحظة: يُكتفى بمحضر تحقيق إداري إذا وقع الحادث داخل دائرة العمل بالنسبة للعاملين بالحكومة والقطاع العام. (مادة ٦١)

التعويضات طويلة الأجل: العجز الكلي المستديم والوفاة



زيادة سنوية للمعاش

يزاد هذا المعاش بنسبة **1% سنوياً** حتى بلوغ المؤمن عليه سن الشيخوخة (حقيقة أو حكماً)، إذا كان العجز أو الوفاة سبباً في إنهاء الخدمة. كل زيادة تعتبر جزءاً من المعاش عند حساب الزيادة التالية.
(مادة ٥١)

معاش يُصرف بنسبة:

80%

من أجر التسوية

(متوسط أجر الاشتراك خلال فترة محددة وفقاً للمادة ٢٢).
(مادة ٥١)

تاريخ الاستحقاق: يستحق المعاش اعتباراً من أول الشهر الذي ثبت فيه العجز أو وقعت فيه الوفاة. (مادة ١٧٧)

العجز الجزئي المستديم: الفاصل الحاسم عند نسبة 35%

نسبة العجز أقل من 35%



يستحق تعويضاً من دفعة واحدة (مادة ٥٣)

التعويض = (قيمة معاش العجز الكلي) × (٤ سنوات) × (نسبة العجز المقدرة)

التعويض = (قيمة معاش العجز الكلي لمدة ٤٨ شهراً) × (نسبة العجز المقدرة)

مثال: إذا كان معاش العجز الكلي ١٠٠٠ جنيه ونسبة العجز ٢٠%، يكون التعويض = (١٠١٠٠٠ × ٤٨) × ٢٠% = ٩٦٠٠ جنيه (دفعة واحدة).

نسبة العجز 35% فأكثر



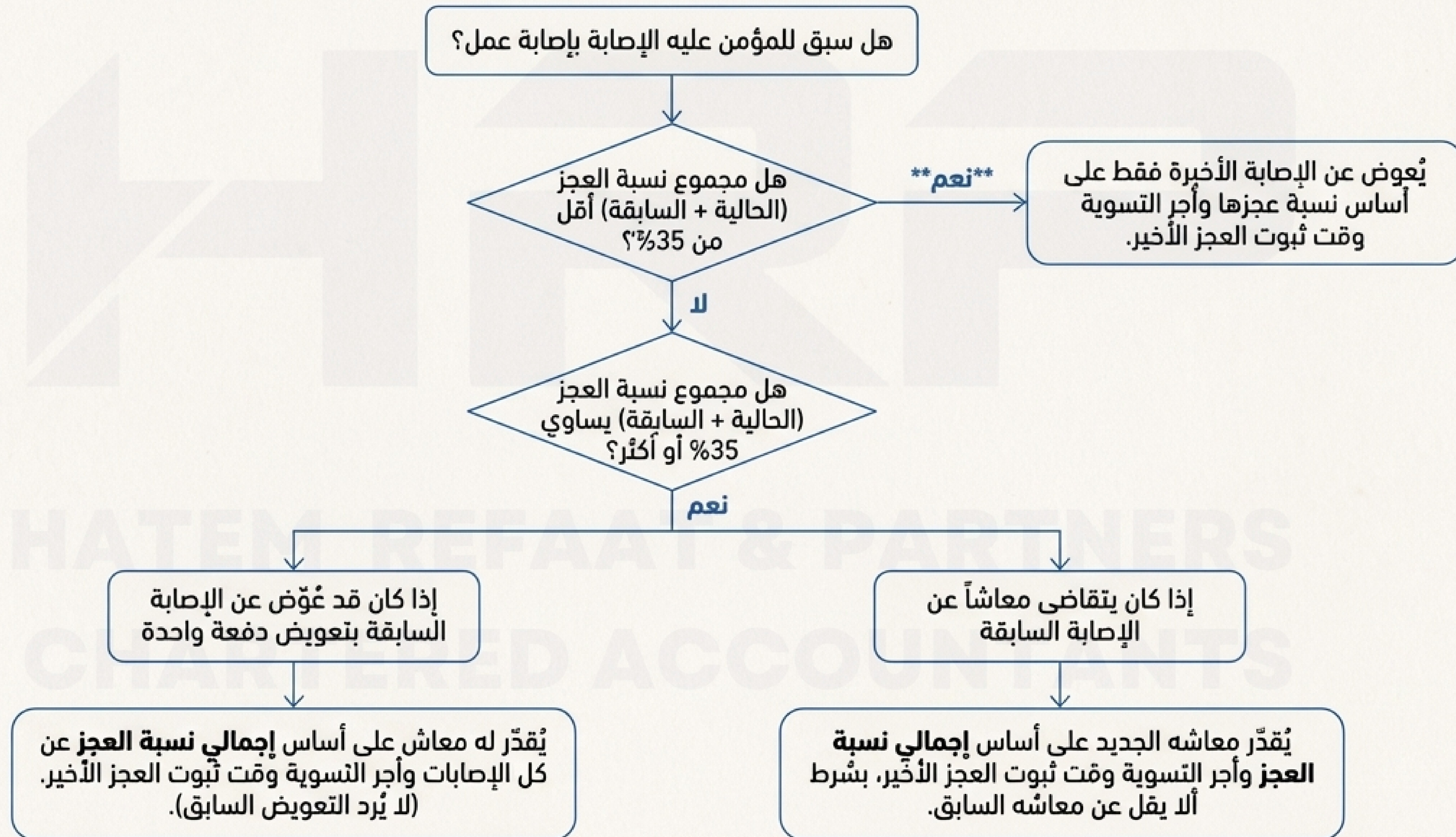
يستحق معاشاً شهرياً (مادة ٥٢)

معاش العجز الجزئي = (معاش العجز الكلي) × (نسبة العجز المقدرة)

مثال: إذا كان معاش العجز الكلي ١٠٠٠ جنيه ونسبة العجز ٤٠%، يكون المعاش المستحق = ١٠٠٠ × ٤٠% = ٤٠٠ جنيه شهرياً.

إذا أدى هذا العجز لإنهاء الخدمة، يزاد المعاش بنسبة 1% سنوياً كما في حالة العجز الكلي.

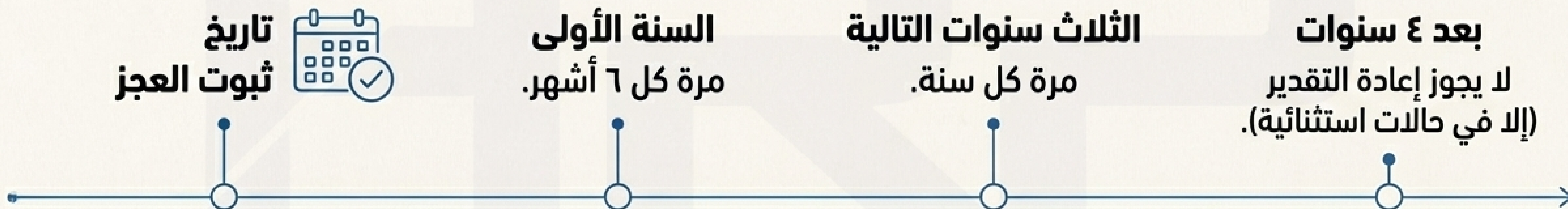
حالة تكرار الإصابة: كيف يتم حساب التعويض؟





إعادة تقييم العجز: الإجراءات والمواعيد

يجوز للمصاب، جهة العلاج، أو الهيئة طلب إعادة الفحص الطبي لتعديل نسبة العجز بعد ثبوته. (مادة ٥٨)



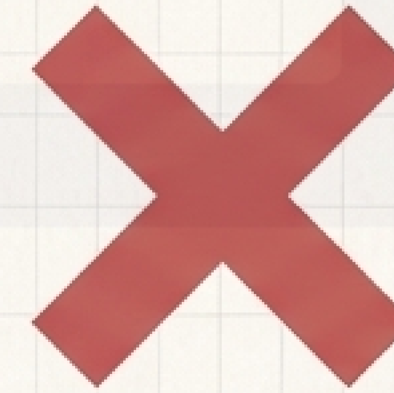
عواقب إعادة التقييم (مادة ٥٩):

- **إذا زادت نسبة العجز:** يُعدل المعاش بالزيادة أو يُصرف معاش إذا تخطت النسبة 35%.
- **إذا نقصت نسبة العجز:** يُعدل المعاش بالنقص.
- **إذا نقصت النسبة عن 35%:** يوقف صرف المعاش نهائياً ويُمنح المصاب تعويض دفعة واحدة.

يوقف صرف معاش العجز إذا لم يتقدم صاحبه لإعادة الفحص في الموعد المحدد له حتى يتقدم للفحص. (مادة ٦٠)

متى لا يُستحق تعويض الإصابة؟

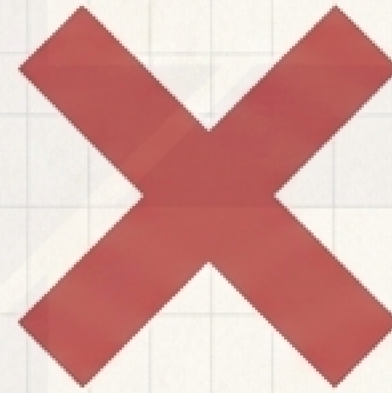
لا يُستحق تعويض الأجر أو تعويض الإصابة في حالتين محددتين، ما لم تؤد الإصابة إلى الوفاة أو عجز مستديم يزيد عن 25%. (مادة ٥٧)

سوء السلوك الفاحش والمقصود

إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب، ويعتبر كذلك:

- كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.
- كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أماكن ظاهرة في محل العمل.

العمد

إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.

يجب أن يثبت ذلك من خلال التحقيق الرسمي الذي تجريه الجهة المختصة.

استثناء هام

لا تسري هذه الاستثناءات (ويتم صرف الحقوق كاملة) إذا نشأ عن الإصابة:

- وفاة المؤمن عليه، أو
- عجز مستديم تزيد نسبته على 25%.

الجمع بين معاش الإصابة والأجر والحقوق الأخرى

هل يمكن للمؤمن عليه أو المستحقين الجمع بين معاش إصابة العمل والمبالغ الأخرى؟

نعم، يسمح القانون بالجمع بين معاش الإصابة والحقوق الأخرى دون حدود في معظم الحالات. (مادة ٦٩)

البند	معاش إصابة العمل +	هل يجوز الجمع؟	ملاحظات
١	الأجر من العمل	نعم ✅	بدون حدود
٢	تعويض البطالة	نعم ✅	بدون حدود
٣	معاش الشيخوخة والعجز والوفاة	نعم ✅	بدون حدود

يهدف هذا المبدأ إلى تعويض المؤمن عليه عن الضرر الناتج عن الإصابة دون المساس بحقوقه التأمينية الأخرى المكتسبة.

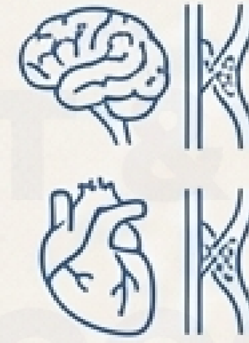
حالة خاصة: متى يعتبر "الإجهاد والإرهاق" إصابة عمل؟

يشترط القانون ٨ شروط دقيقة ومجتمعة لاعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل. (مادة ١٤٥)

1 المجهود:
أن يكون ناتجاً عن بذل مجهود **إضافي يفوق المجهود العادي.**

2 التكليف:
أن يكون المجهود الإضافي ناتجاً عن تكليف بإنجاز عمل معين في وقت محدد.

3 الارتباط:
وجود ارتباط مباشر بين حالة الإجهاد والإصابة.



4 الأترض:
أن تكون الحالة ذات مظاهر مرضية حادة.

5 الأعراض:
المرضية.

4 الزمن:
أن تكون الفترة الزمنية للإجهاد كافية لوقوع الحالة المرضية.

5 الأعراض:
أن تكون الحالة الزمنية للإجهاد كافية لوقوع الحالة المرضية.

6 التشخيص الطبي:
أن ينتج عنها **نزيف بالمخ** أو **انسداد شرايين المخ** أو **انسداد بالشرايين التاجية للقلب.**

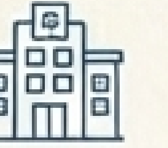


7 الحالة السابقة:
ألا تكون الحالة ناتجة عن مضاعفات لحالة مرضية سابقة.

8 السن:
ألا يكون المصاب قد بلغ سن الشيخوخة.

الميزان: التزامات صاحب العمل في مقابل حقوق المؤمن عليه

حقوق المؤمن عليه الأساسية



الرعاية الطبية الكاملة:
علاج شامل حتى الشفاء التام أو ثبوت العجز.



تعويض الأجر الكامل:
الحصول على 100% من الأجر خلال فترة العجز المؤقت.



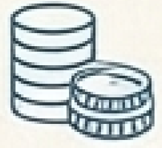
التعويض المالي العادل:
الحق في معاش أو تعويض دفعة واحدة عن العجز المستديم.



الحماية طويلة الأجل:
استمرار الحقوق حتى بعد انتهاء الخدمة وضمان زيادة المعاش السنوية.



التزامات صاحب العمل الرئيسية



- **أداء الاشتراكات:**
  سداد الاشتراكات الشهرية المقررة لتمويل التأمين.



- **الاستجابة الفورية:**
  تقديم الإسعافات ونقل المصاب للعلاج.



- **الإبلاغ والتحقيق:**
  إخطار الهيئة والشرطة وتسهيل إجراءات التحقيق.



- **توفير بيئة آمنة:**
  تطبيق تعليمات الوقاية والسلامة والصحة المهنية.

الدرع التأميني للمؤمَّن عليه

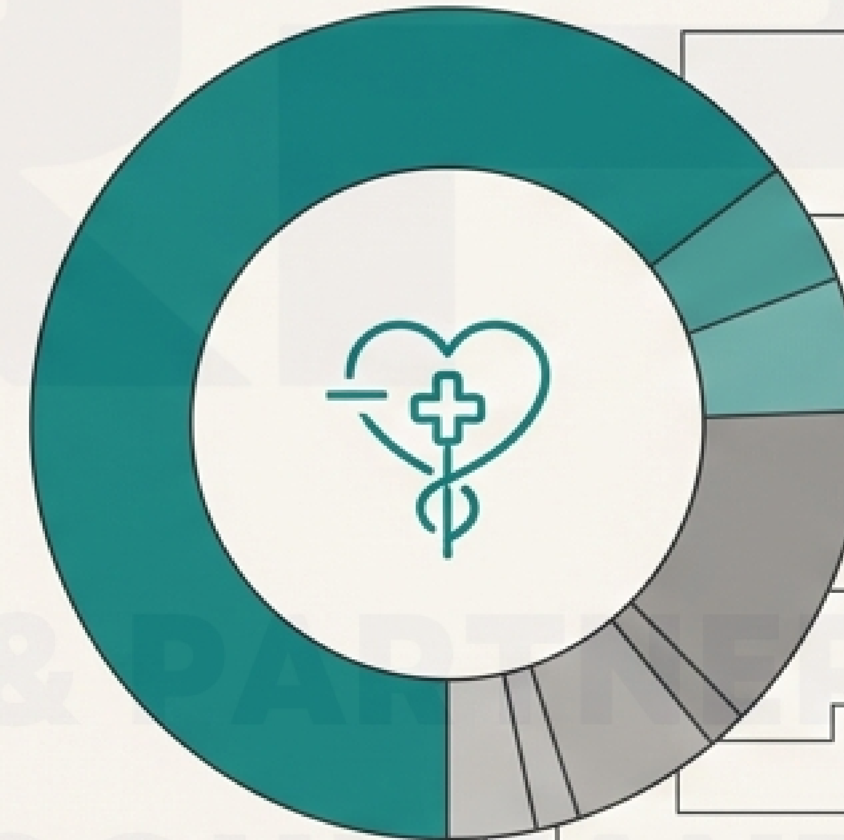
دليلك لفهم حقوقك ومزاياك في نظام التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري



نبذة موجزة: هذا العرض يوضح كيف يوفر لك قانون التأمينات الاجتماعية درعًا واقيًا في مختلف مراحل حياتك المهنية، ويشرح بالتفصيل حقوقك في تأمين المرض وتأمين البطالة.

كيف يتم تمويل درعك التأميني؟

تأمين المرض



حصة صاحب العمل

3% من أجور المؤمن عليهم للعلاج والرعاية الطبية.

3.25% لبعض فئات العاملين.

حصة المؤمَّن عليه

1% من الأجر للعاملين

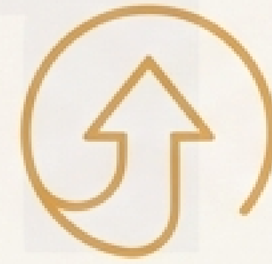
4% من فئة دخل الاشتراك لبعض الفئات الأخرى.

1% من المعاش لأصحاب المعاشات.

2% من المعاش للمستحقين.

تأمين البطالة

حصة صاحب العمل





1% من أجور المؤمن عليهم.

يتم تمويل الدرع من خلال اشتراكات مشتركة، مما يضمن استدامته وقدرته على توفير الحماية للجميع.

الركيزة الأولى: تأمين المرض والحماية الصحية



يوفر لك هذا الجزء من الدرع الأمان المالي والصحي عند تعرضك للمرض أو الإصابة، مما يضمن حصولك على الرعاية اللازمة دون القلق بشأن التكاليف أو فقدان الدخل.



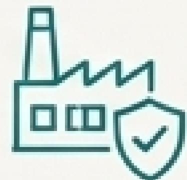
شروط الاستحقاق



الرعاية الطبية الشاملة



تعويض الأجر أثناء فترة المرض



حماية خاصة من الأمراض المهنية

متى يمكنك تفعيل درعك الصحي؟ (شروط الاستحقاق)

شرط مدة الاشتراك

- 3 أشهر متصلة، أو
- 6 أشهر متقطعة (على أن يكون آخر شهرين متصلين).



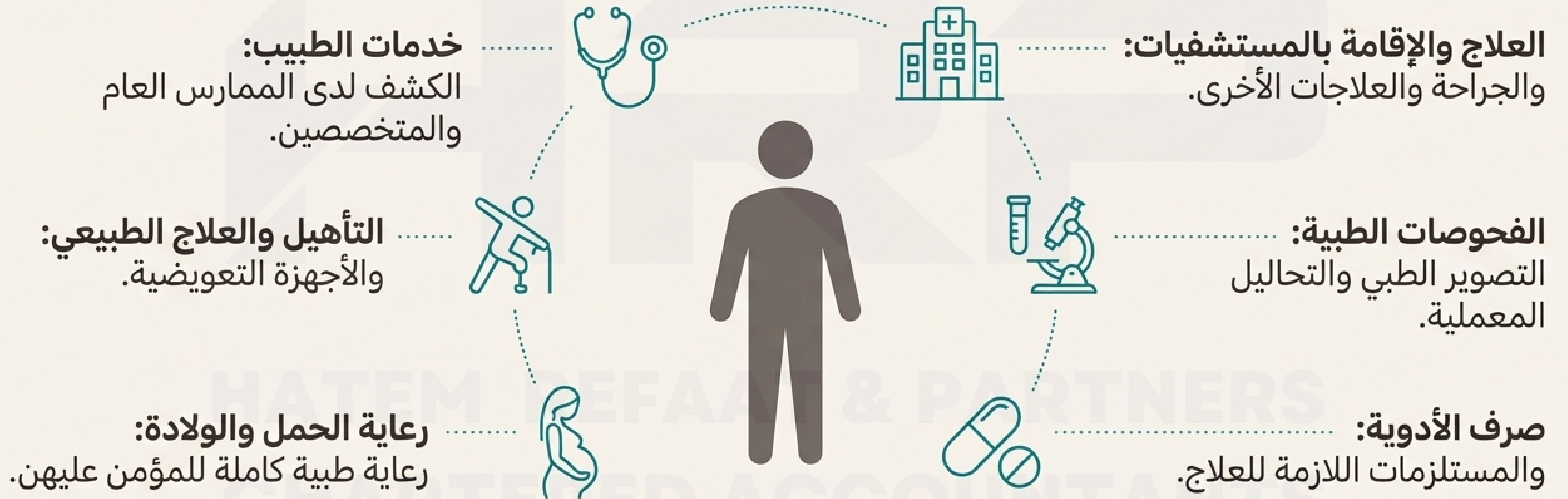
استثناء: لا يسري هذا الشرط على فئات محددة من العاملين بالدولة وأصحاب المعاشات. (مادة 73)



لعمال المقاولات: يجب أن يكون المؤمن عليه قد سدد كافة الاشتراكات المستحقة عليه ويحمل بطاقة اشتراك سارية. (مادة 210)

بمجرد استيفاء هذه الشروط البسيطة، تصبح مؤهلاً للاستفادة من كافة مزايا تأمين المرض.

ماذا يغطي الدرع الصحي من رعاية طبية؟



تتولى الهيئة المعنية بالتأمين الصحي علاجك ورعايتك طبيًا **"حتى تشفى أو يثبت عجزك"**. (مادة 75)

كيف يحمي الدرع التأميني أجرك أثناء المرض؟

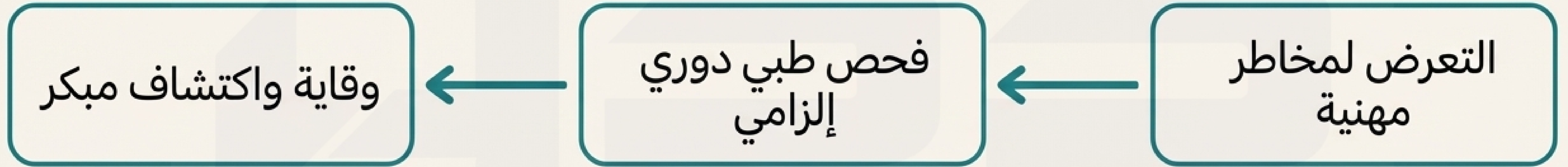


تعويضا الأجر للحمل والوضع (مادة 77)

- **النسبة: 75%** من الأجر
- **المدة:** عن مدة إجازة الوضع المنصوص عليها قانونًا
- **الشرط:** مدة اشتراك لا تقل عن 10 أشهر

يُصرف التعويض طوال مدة المرض بحد أقصى 180 يومًا في السنة الميلادية الواحدة (باستثناء الأمراض المزمنة).

حماية استباقية: درعك ضد الأمراض المهنية



الفحص الطبي الدوري

تلتزم الهيئة المعنية بالتأمين الصحي بفحص العاملين المعرضين للأمراض للأمراض المهنية (مثل التسمم بالرصاص، الإشعاع، إلخ).

تكلفة الفحص

يتحملها صاحب العمل (50 جنيهًا عن كل مؤمن عليه).

مواعيد الفحص

- **كل 6 أشهر:** للمخاطر العالية (الرصاص، الراديوم، إلخ).
- **كل سنة:** للمخاطر المتوسطة (الزئبق، الزرنيخ، إلخ).
- **كل سنتين:** لباقي الأمراض المهنية.

يجب مراعاة السرية التامة فيما يتعلق بنتائج الفحص الطبي ولا يجوز تداولها إلا بين المختصين. (مادة 156)

الركيزة الثانية: تأمين البطالة والأمان الوظيفي



عندما تنتهي خدمتك لسبب خارج عن إرادتك، يقدم لك درعك التأميني دعمًا ماليًا مؤقتًا لمساعدتك على تجاوز هذه المرحلة والبحارق والبحث عن فرصة عمل جديدة. هذا التأمين هو شبكة الأمان التي تحفظ استقيِرت تحفظ استقرارك المالي.



شروط الاستحقاق



قيمة ومدة التعويض



حالات إيقاف أو تخفيض التعويض



إجراءات التعامل مع النزاعات

من يشمله درع البطالة، وما هي شروط استحقاقه؟

من يشمله التأمين؟ (مادة 85)

العاملون الخاضعون للقانون (بند 2 و 3 من المادة المادة2)، مع استثناء العمالة العرضية والموسمية والموسمية وعمال المقاولات والصيد والزراعة.

شرط السن: ألا يتجاوز المؤمن عليه سن الستين.

شروط الاستحقاق (مادة 87)

- أن تكون مشتركًا في التأمين لمدة سنة على الأقل (منها الستة أشهر السابقة على التعطل التعطل متصلة).
- أن تكون قد قيدت اسمك في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص.
- ألا تكون قد استقلت من الخدمة.
- ألا تكون قد انتهت خدمتك بسبب حكم نهائي في جناية أو جنحة ماسة بالشرف، أو بسبب انتحال شخصية أو تقديم أوراق مزورة.

ما هو الدعم المالي الذي يقدمه درع البطالة؟



مدة الصرف (مادة 88)

المدة الأساسية: 12 أسبوعًا (3 أشهر)
تمديد المدة: تصل إلى 28 أسبوعًا (7 أشهر) إذا تجاوزت مدة اشتراكك في التأمين 36 شهرًا.

يستحق التعويض ابتداءً من اليوم الثامن لتاريخ انتهاء الخدمة.

حالات هامة: متى يسقط الحق في التعويض أو يتم إيقافه؟



سقوط الحق في الصرف (مادة 91)

- رفض الالتحاق بعمل "مناسب" يقدمه مكتب القوى العاملة.
- العمل لحسابك الخاص.
- العمل لدى الغير بأجر يساوي أو يزيد عن قيمة التعويض.
- العمل لدى الغير بأجر يساوي أو يزيد عن قيمة التعويض.
- الهجرة أو مغادرة البلاد نهائيًا.
- بلوغ سن الشيخوخة.



إيقاف الصرف (مادة 92)

- عدم التردد على مكتب القوى العاملة في المواعيد المحددة.
- رفض التدريب الذي يقرره مكتب القوى العاملة.
- رفض التدريب الذي يقرره مكتب القوى العاملة.
- التجنيد الإلزامي (ويعود الحق في الصرف بعد انتهاء مدة التجنيد).

تعريف "عمل مناسب"

يعتبر العمل مناسبًا إذا كان أجره يعادل 75% على الأقل من تعويض البطالة، ويتفق مع مؤهلاتك وخبراتك، **وفي نفس محافظة عملك السابق.**

ماذا لو كان هناك نزاع حول سبب إنهاء الخدمة؟

الخطوة الأولى: نشوء النزاع

يعترض العامل على سبب إنهاء الخدمة المذكور في استمارة نهاية الخدمة.

الخطوة الثانية: الإحالة والتحقيق

تقوم هيئة التأمينات بإرسال أوراق النزاع إلى مكتب علاقات العمل المختص ليبدي رأيه خلال 4 أسابيع.

الخطوة الثالثة: الصرف المؤقت والتسوية

- يُصرف تعويض مؤقت بنسبة **40%** من الأجر الأخير خلال فترة نظر النزاع.
- في ضوء نتيجة رأي مكتب العمل، يتم صرف التعويض المستحق بالكامل أو استرداد ما تم صرفه إذا ثبت عدم استحقاق المؤمن عليه.

يجب على العامل إثبات اعتراضه صراحةً على استمارة نهاية الخدمة أو بتقديم شكوى للهيئة.

درعك التأميني في لمحة سريعة



الحماية الصحية (تأمين المرض)

- رعاية طبية شاملة حتى الشفاء.
- تعويض عن الأجر لحفظ دخلك.
- حماية استباقية من المخاطر المهنية.

الأمان الوظيفي (تأمين البطالة)

- دعم مالي مؤقت عند التعطل.
- مساندة خلال فترة البحث عن عمل.
- آلية واضحة لحل النزاعات.

حماية متكاملة ترافقك في رحلتك المهنية، وتوفر لك الأمان عند الحاجة.

أكثر من مجرد قانون: إنه أساس الأمان الاجتماعي والاقتصادي

نظام التأمينات الاجتماعية ليس مجرد مجموعة من القواعد والاشتراكات، بل هو استثمار في رأس المال البشري المصري.
إنه يوفر للمؤمَّن عليه راحة البال التي تمكنه من العمل والإنتاج والإبداع، مع العلم بوجود شبكة أمان قوية تحميه وأسرته في مواجهة تحديات المرض والتعطل عن العمل.
هذا الدرع هو ضمانة للاستقرار الفردي وركيزة للنمو الاقتصادي الوطني.



دليل الإجراءات: مصاريف الانتقال أثناء العلاج



متى تستحق مصاريف مصاريف الانتقال؟

عندما يقع مكان العلاج خارج المدينة التي تقيم بها.



وسائل الانتقال العادية مصاريف الانتقال

تتحمل الجهة المختصة مصاريف الانتقال بالوسائل العادية (درجة ثانية) من محل الإقامة لمكان العلاج ذهابًا وعودة.



وسائل الانتقال الخاصة مصاريف الانتقال

تُستحق فقط إذا قرر الطبيب المعالج أن الحالة الصحية لا تسمح باستعمال وسائل الانتقال العادية.



مرافق المريض (مادة الجنة (مادة 167

تتحمل الجهة مصاريف انتقال وإقامة المرافق إذا قررت الجهة الطبية أن حالة المصاب تستدعي وجوده.

لا تسري أحكام تعويض الأجر ومصاريف الانتقال على أصحاب المعاشات أو المستحقين. (مادة 78)

رحلة المؤمن عليه

دليلك الشامل لفهم تأمين البطالة وفقاً للقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

شعار الجهة

من هم المشمولون بالحماية التأمينية ضد البطالة؟



الفئات المستثناة

- العاملون في أعمال عرضية أو مؤقتة (عمال المقاولات، عمال التراحيل، العمال الموسميون، عمال الشحن والتفريغ، النقل البري، الزراعة، الصيد).
- الشركاء المتضامنون في شركات الأشخاص الذين يعملون بأجر في شركاتهم.
- العاملون الذين يبلغون سن الشيخوخة (٦٠ عاماً).

(مادة ١٩٠)



المشمولون بالتأمين

تسري أحكام هذا التأمين على جميع العاملين الخاضعين لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، بشرط ألا تتجاوز سن المؤمن عليه الستين.

(مادة ٨٥)

كيف يتم تمويل نظام تأمين البطالة؟

يتم تمويل تأمين البطالة من مصدرين رئيسيين:



١. حصة يلتزم بها صاحب العمل:

بواقع **1%** من أجور المؤمن عليهم لديه شهرياً.

٢. ريع استثمار أموال هذا التأمين:

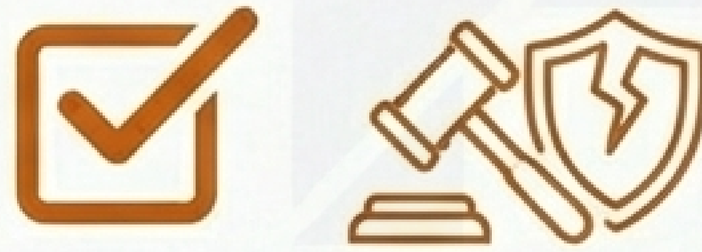
العوائد الناتجة عن استثمار أموال التأمين.

(مادة ٨٦)

ما هي الشروط الأساسية لاستحقاق تعويض البطالة؟



ألا يكون المؤمن عليه قد استقال من الخدمة.
(ويعتبر الانقطاع عن العمل في حكم الاستقالة).



ألا يكون انتهاء الخدمة بسبب حكم نهائي في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة، أو بسبب انتحال شخصية غير صحيحة أو تقديم مستندات مزورة.



أن يكون المؤمن عليه مشتركاً في التأمين لمدة سنة على الأقل، منها الستة أشهر السابقة على التعطل متصلة.



أن يكون المؤمن عليه قد قيّد اسمه في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص، ويلتزم بالتردد على المكتب في المواعيد المحددة.

(مادة ٨٧ و ١٩١)

ما هي الخطوات العملية التي يجب على المؤمن عليه اتباعها فور التعطل؟



١. الحصول على استمارة نهاية الخدمة

على صاحب العمل تحرير "استمارة نهاية الخدمة" (استمارة رقم ٦) موضحاً بها سبب إنهاء الخدمة.



٢. التوجه لمكتب العمل

يجب على المؤمن عليه التقدم بصورة من الاستمارة خلال الأسبوع الأول من تعطله إلى مكتب العمل المختص.



٣. التسجيل والحصول على شهادة

يقوم مكتب العمل بقيد اسمه في سجل المتعطلين ويمنحه شهادة قيد.



٤. تقديم طلب الصرف للهيئة

يتقدم المؤمن عليه بطلب الصرف للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي في ميعاد أقصاه نهاية الأسبوع الثاني لتعطله، مرفقاً شهادة القيد.

(مادة ١٩٣ و ١٩٤)

ما هو دور ومسئولية صاحب العمل في عملية إنهاء الخدمة؟



الدور المحوري لصاحب العمل هو تحرير "استمارة نهاية الخدمة" بدقة وشفافية.



- **توضيح سبب إنهاء الخدمة:** يجب تحديد السبب بوضوح (استقالة، فصل، عدم صلاحية، إلخ).



- **توقيع العامل:** يجب أن تكون الاستمارة موقعة من صاحب العمل والعامل.



- **في حالة امتناع العامل عن التوقيع:** يجب على صاحب العمل أن يوضح في الاستمارة أسباب هذا الامتناع. هذا الإجراء يحمي صاحب العمل ويوثق وجود نزاع محتمل.



- **تسليم الاستمارة للعامل:** لتمكينه من بدء إجراءات صرف التعويض.

(مادة ١٩٢)

ما هي أسباب انتهاء الخدمة التي تمنع صرف التعويض مباشرةً؟

إذا أثبت صاحب العمل في استمارة نهاية الخدمة أن انتهاء الخدمة يرجع لأحد هذه الأسباب، ولم يعترض العامل، يسقط حقه في التعويض:

- الاستقالة أو الانقطاع عن العمل.
- ارتكاب أفعال ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- انتحال شخصية غير صحيحة أو تقديم أوراق مزورة.
- ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل (بشرط إبلاغ الجهات المختصة خلال ٢٤ ساعة).
- عدم مراعاة تعليمات السلامة المكتوبة والمعلقة في مكان ظاهر.
- عدم مراعاة تعليمات السلامة المكتوبة والمعلقة في مكان ظاهر.
- الغياب دون سبب لأكثر من المدة التي تنص عليها القوانين.
- عدم تأدية التزامات العمل الجوهرية.
- إفشاء أسرار العمل.
- الوجود أثناء العمل في حالة سكر بيّن أو متأثراً بمادة مخدرة.
- الاعتداء على صاحب العمل أو المدير أو أحد الرؤساء.

(مادة ١٩٢)

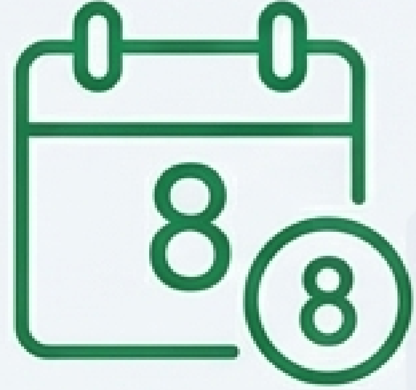
ماذا يحدث في حالة وجود نزاع على سبب انتهاء الخدمة؟

النزاع يبدأ إذا اعترض العامل على السبب المذكور في استمارة نهاية الخدمة (صراحةً أو ضمناً بالامتناع عن التوقيع).



(مادة ٩٣ و ١٩٢)

متى يبدأ صرف التعويض وما هي مدته؟



يستحق صرف تعويض البطالة ابتداءً من **اليوم الثامن** لتاريخ انتهاء الخدمة.



٢٨ أسبوعاً (٧ أشهر)

تمتد هذه المدة إلى **٢٨ أسبوعاً (٧ أشهر)** إذا كانت مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين تجاوز **٣٦ شهراً**.



١٢ أسبوعاً (٣ أشهر)

يستمر صرف التعويض لمدة **١٢ أسبوعاً (٣ أشهر)** أو إلى اليوم السابق لالتحاق المؤمن عليه بعمل، أيهما أسبق.

يُصرف التعويض أيضاً خلال **فترة التدريب المهني التي يقررها مكتب القوى العاملة.**

(مادة ٨٨)

كيف تُحسب قيمة تعويض البطالة؟



يتم حساب التعويض كنسبة من أجر الاشتراك الأخير للمؤمن عليه.

(مادة ٨٩)

هل هناك استثناءات على قيمة التعويض؟

نعم، في حالات محددة لإنهاء الخدمة، يستحق المؤمن عليه تعويضاً مخفضاً وثابتاً.

٤٠٪

من أجر الاشتراك الأخير

- ⚠ إذا انتهت الخدمة بسبب خطأ جسيم من العامل أدى لخسارة كبيرة لصاحب العمل (وتم الإبلاغ عنه).
- ⚠ عدم مراعاته لتعليمات السلامة.
- ⚠ عدم قيامه بالتزامات العمل الجوهرية.
- ⚠ إفشاؤه أسرار العمل.
- ⚠ وجوده في حالة سكر أثناء العمل.
- ⚠ اعتداؤه على صاحب العمل أو أحد رؤسائه.

(مادة ٩٠)

ما هي الحالات التي يسقط فيها الحق في صرف التعويض نهائياً؟

استحقاق معاش:
إذا استحق معاشاً يساوي أو يزيد عن قيمة التعويض.



رفض الالتحاق بعمل مناسب:
إذا رفض عملاً يراه مكتب القوى العاملة مناسباً (الأجر لا يقل عن ٧٥٪ من التعويض، متفق مع المؤهلات، وفي نفس المحافظة).



الهجرة أو مغادرة
البلاد نهائياً.



العمل لحسابه الخاص:
إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص.



بلوغ سن الشيخوخة
(٦٠ عاماً).

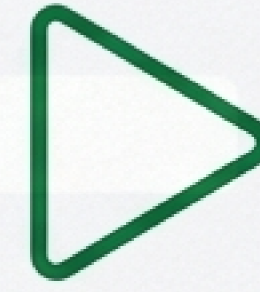


العمل لدى الغير:
إذا التحق بعمل لدي الغير بأجر يساوي أو يزيد عن قيمة التعويض.



(مادة ٩١)

متى يتم إيقاف صرف التعويض مؤقتاً وكيف يعود الحق فيه؟



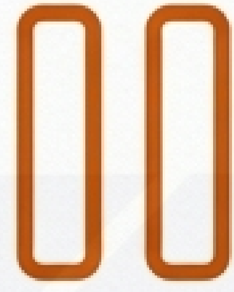
استئناف الصرف

يعود الحق في صرف التعويض بزوال سبب الإيقاف، ويتم صرف باقي المدة المستحقة.

(مدة التجنيد لا تُحسب ضمن مدة استحقاق التعويض).

الحالات الخاصة (الصرف الجزئي)

إذا التحق بعمل بأجر **أقل** من التعويض، أو استحق معاشاً **أقل** من التعويض، يُصرف له الفرق بينهما عن المدة المتبقية.



حالات الإيقاف

- عدم التردد على مكتب القوى العاملة في المواعيد المحددة بدون عذر مقبول.
- رفض التدريب الذي يقرره مكتب القوى العاملة.
- التجنيد الإلزامي.

(مادة ٩٢)

ملخص الرحلة: منظومة متكاملة من المسئوليات



الجهات الحكومية (Government Bodies)

- (هيئة التأمينات) صرف التعويضات للمستحقين.
- (مكتب العمل) تسجيل المتعطلين، ترشيح الوظائف، فض النزاعات.

صاحب العمل (The Employer)

- سداد الاشتراكات (١٪ شهرياً).
- تحرير استمارة نهاية الخدمة بدقة.
- توضيح سبب إنهاء الخدمة بشفافية.

المؤمن عليه (The Insured)

- الالتزام بشروط الاستحقاق.
- التسجيل والتردد على مكتب العمل.
- البحث الجاد عن فرصة عمل.
- قبول العمل المناسب والتدريب.
- الإبلاغ عن أي تغيير (عمل، معاش).

الهدف من النظام: شبكة أمان ومسار للعودة إلى العمل



تأمين البطالة ليس مجرد تعويض مالي، بل هو جزء أساسي من منظومة الحماية الاجتماعية.

إنه يوفر **شبكة أمان** للمؤمن عليه خلال فترة انتقالية صعبة، مما يحفظ كرامته ويدعم استقراره المالي.

وفي الوقت نفسه، يعمل كنظام **لإعادة التوجيه**، حيث يربط المتعطل بفرص عمل وتدريب جديدة من خلال مكاتب القوى العاملة، مما يسرّع من عودته إلى سوق العمل بفعالية.

استثمار في استقرار الفرد هو استثمار في استقرار المجتمع.

درع الدعم: دليلك الشامل لحساب الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات



فهم أعمق للمزايا والحقوق وفقًا للقانون رقم رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ولائحته التنفيذية

أساس قانوني وهدف واضح: إنشاء منظومة دعم متكاملة



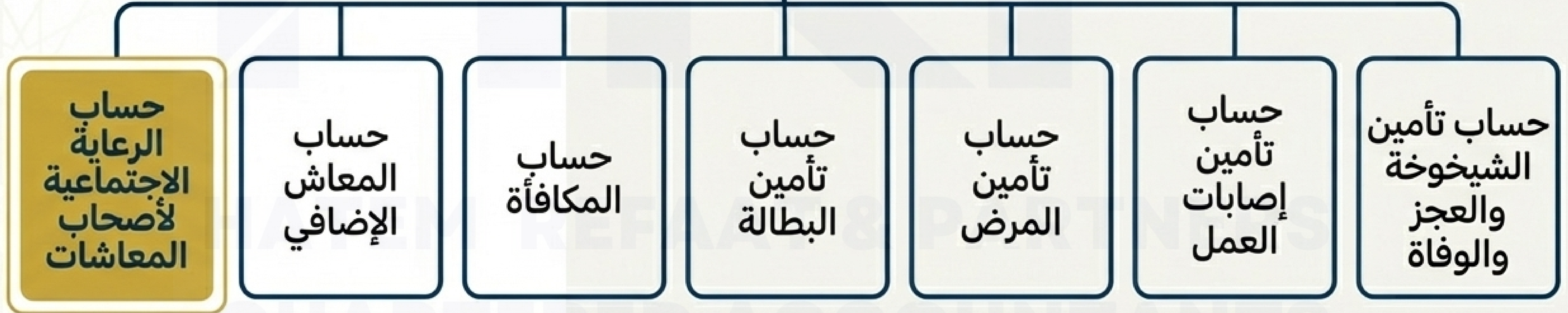
ينشئ قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ حسابًا مخصصًا للرعاية الاجتماعية.

الهدف من هذا الحساب هو تقديم حزمة من الخدمات والمزايا التي تساهم في تحسين جودة حياة أصحاب المعاشات وتكريمهم بعد سنوات من الخدمة.

لمن تسري هذه الأحكام؟

تسري أحكام هذا الحساب على أصحاب المعاشات الذين يصدر بتحديدهم قرار من رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بعد موافقة مجلس الإدارة.
(وفقاً للمادة ٩٤)

أين يقع حساب الرعاية الاجتماعية في المنظومة الأكبر؟



يُعد حساب الرعاية الاجتماعية حسابًا مستقلاً ضمن ٧ حسابات رئيسية تديرها الهيئة، مما يضمن التخصص والتركيز.

استقلالية تامة لضمان وصول الدعم لمستحقيه



يعتبر كل حساب من الحسابات السبعة مستقلاً عن حـب في إيراداته الآخر في إيراداته ومصروفاته.

- **الإيرادات المخصصة:** كل الموارد المالية التي تدخل حساب الرعاية الاجتماعية تبقى داخله.
- **المصروفات الموجهة:** لا يجوز الصرف من الحساب إلا في حدود النفقات المخصصة لتقديم الخدمات لأصحاب المعاشات.
- **النتيجة:** أموالكم في أمان، وموجهة بالكامل لخدمتكم ورعايتكم.

المحرك المالي: كيف يتم تمويل حساب الرعاية الاجتماعية؟

تتكون أموال الحساب من مزيج من الموارد المتنوعة لضمان استدامته وقدرته على تقديم أفضل الخدمات.



عائد الاستثمار

أرباح ناتجة عن استثمار أموال واحتياطيات الحساب نفسه.



تخصيص من صندوق التأمين الاجتماعي

جزء من أموال الصندوق الرئيسي يوجهه مجلس الإدارة لهذا الحساب.



تخصيص من الخزانة العامة

مساهمات مباشرة من الدولة لدعم الحساب.



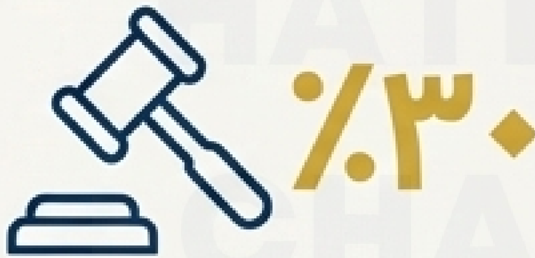
موارد أخرى

أي موارد إضافية تُخصص لهذا الصندوق.



تبرعات وهبات ومنح

التي يوافق عليها مجلس الإدارة.



نسبة من الغرامات

٣٠٪ مما يُقضى به من غرامات وفقًا لأحكام القانون.

من التمويل إلى المنفعة: ثمار حساب الرعاية الاجتماعية

يختص مجلس إدارة الهيئة باقتراح وتنظيم الأنشطة والخدمات التي يقدمها الحساب. هذه الخدمات مصممة لتوفير الدعم المباشر وتعزيز جودة الحياة لأصحاب المعاشات.

خدمات وأنشطة مباشرة

دعم لوجستي وترفيهي واجتماعي لتسهيل الحياة اليومية.
(يشرف عليها مجلس الإدارة)



تيسيرات وتخفيضات خاصة

مزايا مالية ملموسة في المواصلات والعلاج والترفيه.
(تصدر بقرار من رئيس مجلس الوزراء)

خدمات الدعم المباشر: مساندة عملية في حياتك اليومية

يقدم الحساب مجموعة من الخدمات الأساسية التي تهدف إلى توفير الراحة والدعم المباشر. (وفقاً للمادة ٩٦)



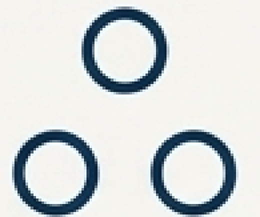
توصيل المعاشات للمنازل

تقديم المساعدة في توصيل المعاشات للمرضى والعاجزين وكبار السن من أصحاب المعاشات والمستحقين عنهم.



الحصول على مزايا إضافية

التنسيق والاتفاق مع الجهات المختلفة لتفعيل القوانين والقرارات الخاصة بالحقوق والمزايا والمزايا الإضافية لأصحاب المعاشات.



أنشطة اجتماعية أخرى

أي أنشطة اجتماعية إضافية تحددها اللائحة التنفيذية للقانون.

تعزيز جودة الحياة: أنشطة ترفيهية وثقافية

إلى جانب الدعم الأساسي، يهدف الحساب إلى توفير وسائل ترفيهية متنوعة. (وفقاً للمادة ٩٦)




الرحلات: تنظيم رحلات ترفيهية متنوعة.

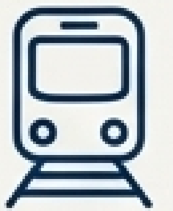

العروض الفنية: مشاهدة عروض المسارح.


الإقامة في المصايف والمشاتي: توفير فرص للإقامة في أماكن الاستجمام.


زيارة الحدائق العامة: تسهيل الوصول إلى المتنزهات والأماكن المفتوحة.

تيسيرات خاصة (١): تخفيضات كبيرة على وسائل النقل والمواصلات

بناءً على عرض رئيس الهيئة، يصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بمنح **أصحاب المعاشات تيسيرات خاصة** تشمل: (وفقاً للمادة ٩٧)



السكك الحديدية: تخفيض نسبي في تعريفة المواصلات.



المواصلات العامة: تخفيض على وسائل المواصلات العامة المملوكة للدولة داخل المدن.



مصر للطيران: أولويات في التسهيلات التي يقررها مجلس إدارة الشركة لأجور السفر بطائراتها.

تخفيض يصل إلى ٧٥٪

يكون التخفيض في جميع الأحوال بما لا يجاوز ٧٥٪ من القيمة الرسمية.

تيسيرات خاصة (٢): دعم في مجالات الثقافة والعلاج والرحلات

تمتد التخفيضات لتشمل مجموعة واسعة من الخدمات والأنشطة المملوكة للدولة. (وفقاً للمادة ٩٧)



دخول الأماكن الثقافية والترفيهية

تخفيض في أسعار دخول النوادي، المتاحف، المعارض، دور السينما، والمسارح المملوكة للدولة.



الإقامة في دور العلاج

تخفيض نفقات الإقامة في دور العلاج التابعة للجهاز الإداري للدولة.



الرحلات المنظمة

تخفيض نفقات الرحلات التي ينظمها الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات وللؤسسات العامة داخل الجمهورية وخارجها.

شراكة استراتيجية لدعم أوسع

لا يقتصر الدعم على الخدمات المباشرة من هيئة التأمين الاجتماعي، بل يمتد ليشمل تيسيرات من مؤسسات وطنية كبرى.



الهيئة العامة لبنك ناصر الاجتماعي

يمنح القانون أصحاب المعاشات **أولويات في التيسيرات** التي يقدمها بنك ناصر الاجتماعي. (وفقاً للمادة ٩٧)

هذا يفتح الباب أمام مجموعة إضافية من الخدمات المالية والاجتماعية التي يقدمها البنك لهذه الفئة.



درع الدعم الخاص بك: نظرة شاملة



الأساس الصلب

- حساب مستقل ومخصص قانونًا.
- جزء لا يتجزأ من منظومة التأمين الاجتماعي الوطنية.

المحرك المستدام

- مصادر تمويل متنوعة ومستقرة تضمن استمراريته.
- أموال موجهة بالكامل لخدمة أصحاب المعاشات.

المنافع الملموسة

- شبكة واسعة من الخدمات المباشرة والأنشطة الترفيهية.
- تخفيضات كبيرة تصل إلى ٧٥٪ في قطاعات حيوية.

الإطار القانوني: المرجع لمن يريد المزيد

تستند جميع المعلومات الواردة في هذا العرض إلى نصوص قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١.

المادة (٩٤): تحديد الفئات المستفيدة.

المادة (٩٥) والمادة (٢٩- سابعاً): مصادر تمويل الحساب.

المادة (٩٦): الأنشطة والخدمات المقترحة من مجلس الإدارة.

المادة (٩٧): التيسيرات الخاصة الصادرة بقرار من رئيس الوزراء.

المادة (٢٧): هيكل حسابات صندوق التأمين الاجتماعي.

المادة (٣٠): استقلالية الحسابات ونفقاتها.



رحلتك في نظام المعاشات: دليل المستحقين بعد الوفاة

فهم حقوقك والتزاماتك وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019 ولائحته التنفيذية.

عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، تبدأ رحلة لضمان وصول حقوقه إلى **المستحقين**. هذا الدليل مصمم ليكون مرشدك في كل خطوة، حيث يوضح المفاهيم الأساسية والشروط والإجراءات بأسلوب مبسط ومباشر.

من هم المستحقون للمعاش؟

يحدد القانون الفئات التي لها الحق القانون الفئات التي الحق في تقاضي المعاش بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش. يبدأ الحق في المعاش من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة.



المستحقون معرفون في المادة (98) من القانون.

شروط استحقاق الزوجة والزوج

توثيق الزواج

يجب أن يكون الزواج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائي بات.

استثناء: يُقبل إثبات الزواج بالإعلام الشرعي أو شهادة ميلاد أحد الأولاد في الحالات التي جرى العرف فيها على عدم التوثيق.



شرط خاص بالأرمل

عدم الزواج بأخرى

يشترط ألا يكون متزوجاً بأخرى في تاريخ وفاة المؤمن عليها أو صاحبة المعاش.



شروط خاصة بالأرملة

المطلقة طلاقاً رجعياً

تعتبر في حكم الأرملة إذا توفى عنها المؤمن عليه خلال فترة عدتها (100 يوم من الطلاق)، أو إذا كانت حاملاً حتى تضع حملها.

في المواد (99، 257، 258).

شروط استحقاق الأبناء والبنات

الابن

القاعدة الأساسية

ألا يكون قد بلغ سن الحادية والعشرين (21).

الاستثناءات من شرط السن


العاجز عن الكسب: يستمر استحقاقه طالما العجز قائم، ويثبت بشهادة من هيئة التأمين الصحي.


الطالب: حتى سن السادسة والعشرين (26) بشرط أن يكون في مرحلة تعليمية لا تتجاوز الليسانس أو البكالوريوس، وألا يكون قد التحق بعمل أو زاول مهنة.


الحاصل على مؤهل نهائي: إذا لم يلتحق بعمل أو يزاول مهنة، ويستمر استحقاقه حتى:

- سن 26 للحاصلين على الليسانس أو البكالوريوس.
- سن 24 للحاصلين على المؤهلات الأقل.

الابنة



القاعدة الأساسية

ألا تكون متزوجة.

المواد (100، 259، 260).

شروط استحقاق الوالدين والإخوة والأخوات



الإخوة والأخوات

الشرط الأساسي*: تنطبق عليهم نفس شروط استحقاق الأبناء والبنات (من حيث السن والزواج).

الشرط الإضافي: إثبات الإعالة: يجب أن يثبت أن المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان يعولهم.

شروط الإعالة التفصيلية

- ألا يكون أي من أولاد المؤمن عليه قد سبق استحقاقه للمعاش.
- ألا يكون للأخ أو الأخت دخل من أي مصدر يعادل قيمة نصيبه في المعاش أو يزيد عليه.
- ألا يكون للأخ أو الأخت والد أو ابن أو بنت متوسط دخولهم يعادل قيمة معاش المؤمن عليه أو يزيد عليه.



يعتبر الوالدان من المستحقين بموجب القانون.



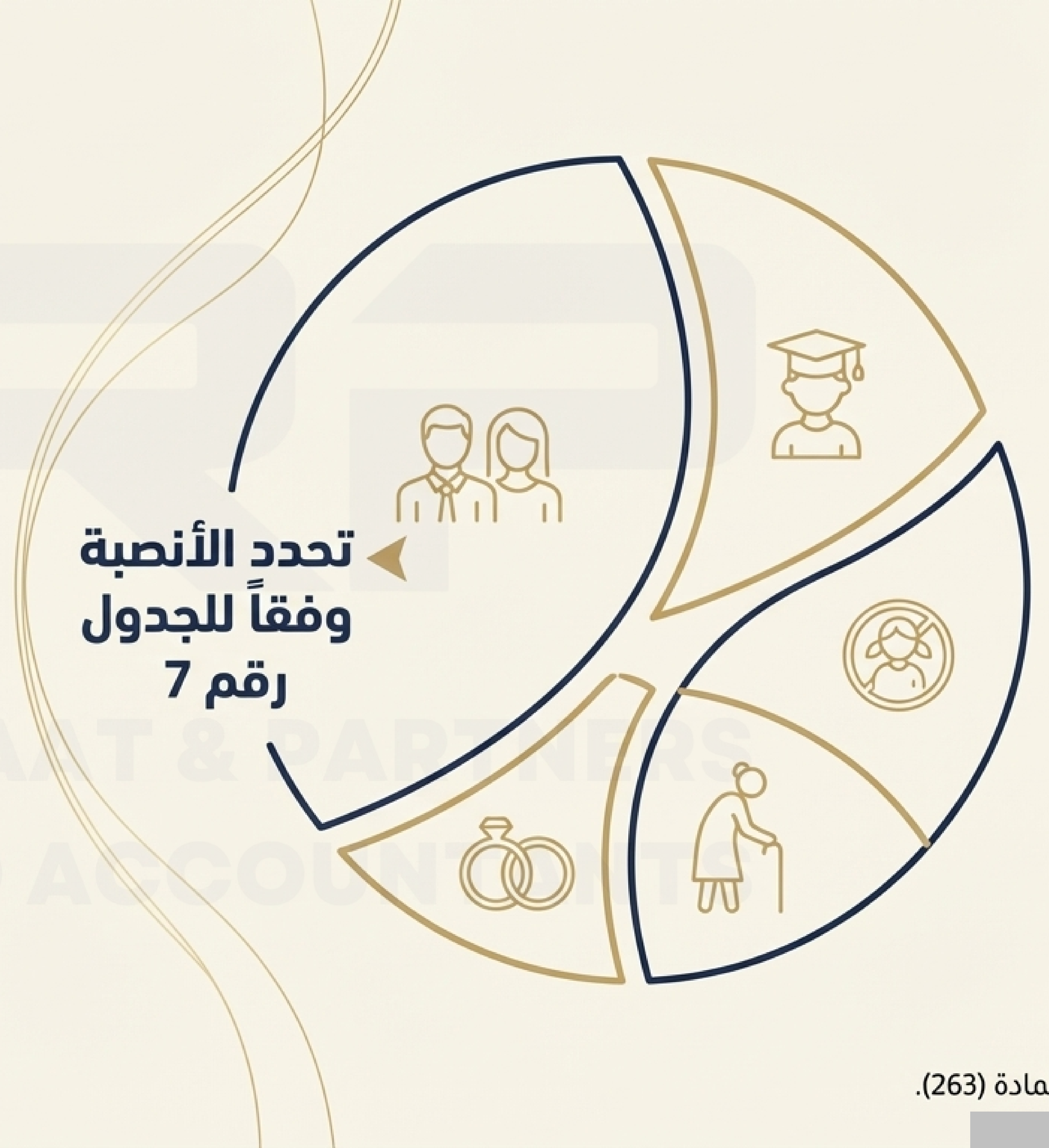
نقاط رئيسية

- شرط الإعالة هو الفارق الجوهري لاستحقاق الإخوة والأخوات.
- يتم إعادة بحث شروط الإعالة عند كل تغيير يطرأ على حالة المعاش.

المواد (101، 261، 262).

كيف يتم تحديد أنصبة المستحقين؟

يتم توزيع المعاش على المستحقين الذين تتوافر فيهم شروط الاستحقاق في تاريخ الوفاة، وذلك وفقاً للأنصبة المحددة في **الجدول رقم (7)** المرفق بالقانون.



الحمل المستكن

عند توزيع المعاش في تاريخ الوفاة، لا يُقدر نصيب للجنين.

- إذا وُلد الجنين حياً، يعاد توزيع المعاش بالكامل من أول الشهر التالي لتاريخ الولادة باعتباره أحد المستحقين.

المادة (263).

قاعدة المعاش الواحد: ماذا لو كنت مستحقاً لأكثر من معاش؟

الأصل هو أن المستحق لا يحصل إلا على معاش واحد فقط. إذا توافرت شروط الاستحقاق في أكثر من معاش، يتم صرف المعاش ذي الأولوية الأعلى.



قاعدة الفرق: إذا كان المعاش ذو الأولوية الأعلى قيمته أقل، يُصرف له الفرق من المعاش ذي الأولوية الأدنى.

المواد (102، 264).

استثناءات هامة: متى يُسمح بالجمع بين المعاشات؟

استثناءً من القاعدة العامة، يسمح القانون بالجمع بين المعاشات في حالات محددة، بعضها بدون أي حدود.

الحالات التي يُجمع فيها بدون حدود



الأرمل

يجمع بين معاشه عن زوجته ومعاشه بصفته منتفعاً (معاشه الخاص).



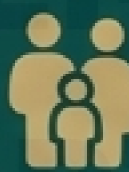
الأرملة

تجمع بين معاشها عن زوجها ومعاشها بصفتها منتفعة (معاشها الخاص).



المستحق

يجمع بين المعاشات المستحقة عن شخص واحد (في حالة تعدد أسباب الاستحقاق عن نفس الشخص).



الأولاد

يجمعون بين المعاشين المستحقين عن والديهم.

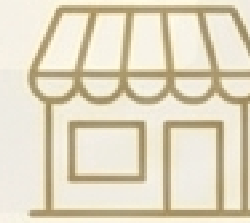
الحالات التي يُجمع فيها بحدود

في غير الحالات السابقة، يجمع المستحق بين المعاشات في حدود قيمة الحد الأدنى للمعاش المقرر قانوناً، ويكمل المعاش إلى هذا المقدار وفقاً لترتيب الأولوية.

المواد (104، 265).

الجمع بين المعاش والدخل: ماذا يحدث عند الالتحاق بعمل أو مزاولة مهنة؟

قد يتم إيقاف صرف المعاش كلياً أو جزئياً عند الحصول على دخل، وتختلف القواعد حسب نوع الدخل.



مزاولة مهنة (تجارية أو غير تجارية)

القاعدة: يُسمح بالجمع بين المعاش والدخل والدخل **من المهنة** لمدة 5 سنوات (متصلة أو متقطعة).

بعد 5 سنوات: يعود الحق في صرف المعاش في حالة ترك مزاولة المهنة.



الالتحاق بعمل لدى الغير

القاعدة: يوقف صرف المعاش إذا كان الدخل الصافي من العمل يساوي قيمة المعاش أو يزيد عليه.

الحالة الخاصة: إذا نقص الدخل عن المعاش، يُصرف له الفرق.

استثناء هام: الأرملة والأرمل يجمعان بين معاش الزوج/الزوجة والدخل من العمل **بدون حدود**.

المواد (103، 104، 271، 274).

نهاية الاستحقاق: متى ينقطع صرف المعاش نهائياً؟

يقطع معاش المستحق بشكل نهائي اعتباراً من أول الشهر التالي لحدوث إحدى الحالات التالية.



وفاة المستحق.



زواج الأرملة، الأرمل، البنت، أو الأخت.



بلوغ الابن أو الأخ سن الحادية والعشرين (21). (مع الإشارة إلى نفس الاستثناءات السابقة: العجز، الدراسة، الحصول على مؤهل).



توافر شروط استحقاق معاش آخر ذي أولوية أعلى.

المواد (105، 278).

منحة عند انتهاء الاستحقاق

عند انقطاع المعاش لسبب محدد، يُصرف للمستحق منحة لمرة واحدة فقط لمساعدته في المرحلة الجديدة.

منحة تساوي معاش سنة



ملاحظة هامة

لا تُصرف هذه المنحة إلا **لمرة واحدة** فقط.

قيمة المنحة

- تساوي قيمة المعاش المستحق عن مدة سنة كاملة.
- بحد أدنى **خمسمائة جنيه (500 جنيه)**.

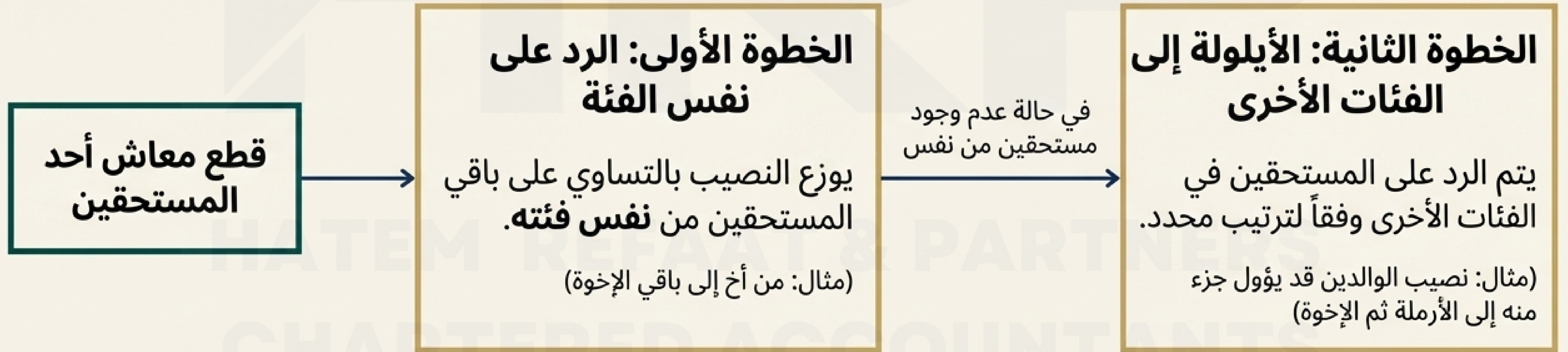
من يستحق المنحة؟

- **الابنة أو الأخت:** في حالة قطع المعاش بسبب الزواج.
- **الابن أو الأخ:** في حالة قطع المعاش لأي سبب غير الوفاة أو استحقاق معاش آخر ذي أولوية أعلى (مثل بلوغ السن القانوني).

(279…).

أثر الفراشة: كيف يعاد توزيع نصيب من انقطع معاشه؟

عند إيقاف أو قطع معاش أحد المستحقين، لا يضيع نصيبه، بل يؤول إلى باقي المستحقين وفقاً لنظام دقيق يسمى "الرد والأيلولة".



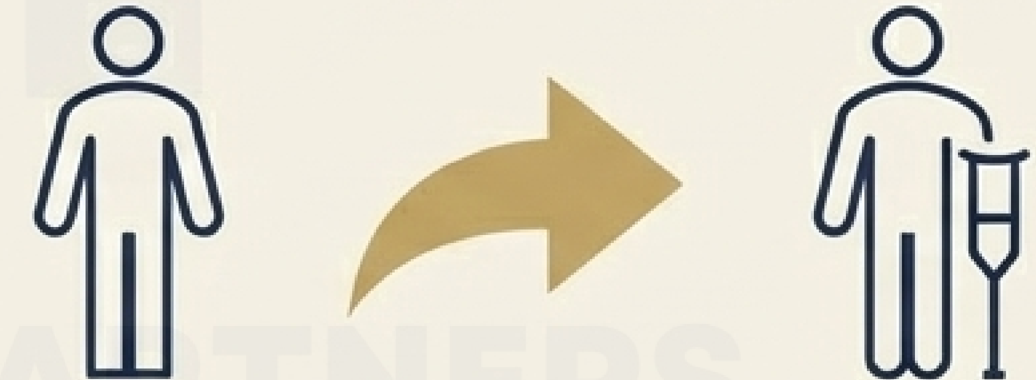
قاعدة هامة: لا يجب أن يزيد نصيب المستحق الذي يُرد عليه المعاش عن الحد الأقصى المقرر له في الجدول رقم (7).

26، 280).

عودة الحق: هل يمكن استعادة المعاش بعد انقطاعه؟

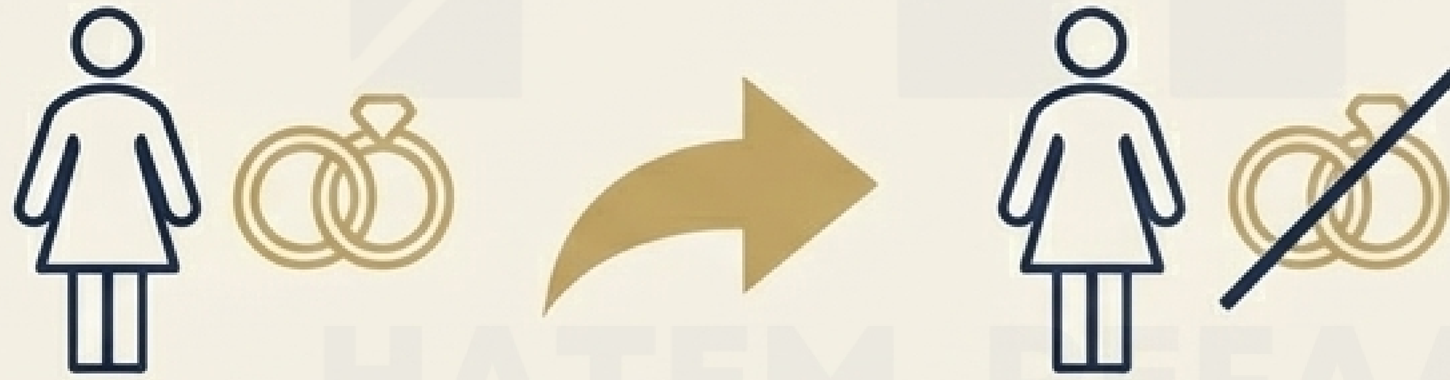
نعم، في بعض الحالات، يمكن أن يعود الحق في المعاش لمن سبق وقطع معاشه، أو أن يستحق المعاش لمن لم تتوافر فيه الشروط عند الوفاة.

عجز الابن أو الأخ عن الكسب



بعد أن كان قادراً عليه.

طلاق أو ترمل الابنة أو الأخت



التي سبق أن انقطع معاشها بسبب الزواج.

الإجراء

- يعاد توزيع المعاش بين جميع المستحقين مرة أخرى.
- يبدأ الاستحقاق الجديد من أول الشهر التالي لتاريخ تحقق الواقعة (الطلاق، الترمل، العجز).

28، 282).

الخطوات العملية: كيفية تقديم طلب الصرف

لضمان صرف الحقوق التأمينية، يجب تقديم طلب رسمي مرفقاً بالمستندات اللازمة.

1 

تعبئة النموذج

يتم تقديم الطلب على النماذج الرسمية المخصصة لذلك (مثل نموذج 28 أو 29).

2 

تقديم الطلب

يجب تقديم الطلب خلال خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق. إذا تأخر الطلب، يتم صرف المعاش من تاريخ تقديم الطلب بالإضافة إلى 5 سنوات سابقة فقط.

3 

المستندات المطلوبة (أمثلة)

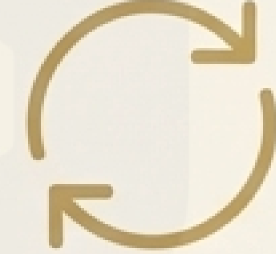
شهادة الوفاة، مستندات إثبات الحالة الاجتماعية والتعليمية، إعلام الوراثة.

ملاحظة هامة

- إذا تقدم أحد المستحقين بالطلب في الموعد، ينقطع سريان مدة الخمس سنوات بالنسبة للجميع.
- على صاحب المعاش أو المستحق إبلاغ الهيئة بأي تغيير في شروط الاستحقاق خلال شهر من حدوثه (على نموذج 36).

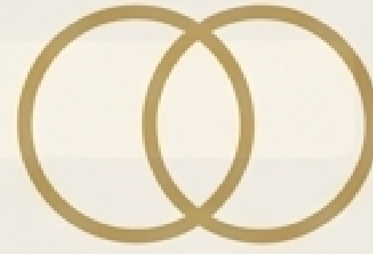
(29

نقاط رئيسية في رحلتك مع نظام المعاشات



النظام ديناميكي ويتغير

المعاش ليس ثابتاً. يمكن أن يتوقف، أو ينقطع، أو يعاد توزيعه توزيعه، أو يعود الحق فيه مرة أخرى بناءً على تغير ظروف المستحقين.



الجمع بين الحقوق له قواعد

الأصل هو 'المعاش الواحد'، لكن هناك استثناءات هامة تسمح بالجمع بين المعاشات أو بين المعاش والدخل، خاصة للأرملة والأرمل.



الاستحقاق محدد بشروط

لكل فئة من المستحقين (زوج/ة، أبناء، والدين، إخوة) شروط واضحة يجب توافرها. توافرها. تأكد من فهم الشروط الخاصة بحالتك.

معرفة حقوقك هي خطوتك الأولى نحو تأمينها. احتفظ بهذا الدليل كمرجع لك، ولا تتردد في التواصل مع الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي للحصول على إجابات دقيقة لحالتك الخاصة.

بناء الثقة: الهيكل المالي الجديد للتأمينات الاجتماعية

نظرة متعمقة على الباب التاسع من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

الرؤية: تأسيس علاقة مالية مستدامة بين الخزانة العامة ونظام التأمينات

يؤسس الباب التاسع من القانون لإطار مالي جديد ومستقل، تم تصميمه لتحقيق أهداف استراتيجية محددة:



الوضوح المطلق

إنهاء التشابكات المالية التاريخية وتحديد المسؤوليات بدقة.



الالتزام المضمون

إنشاء آليات إلزامية تضمن تدفق المستحقات المالية بانتظام.

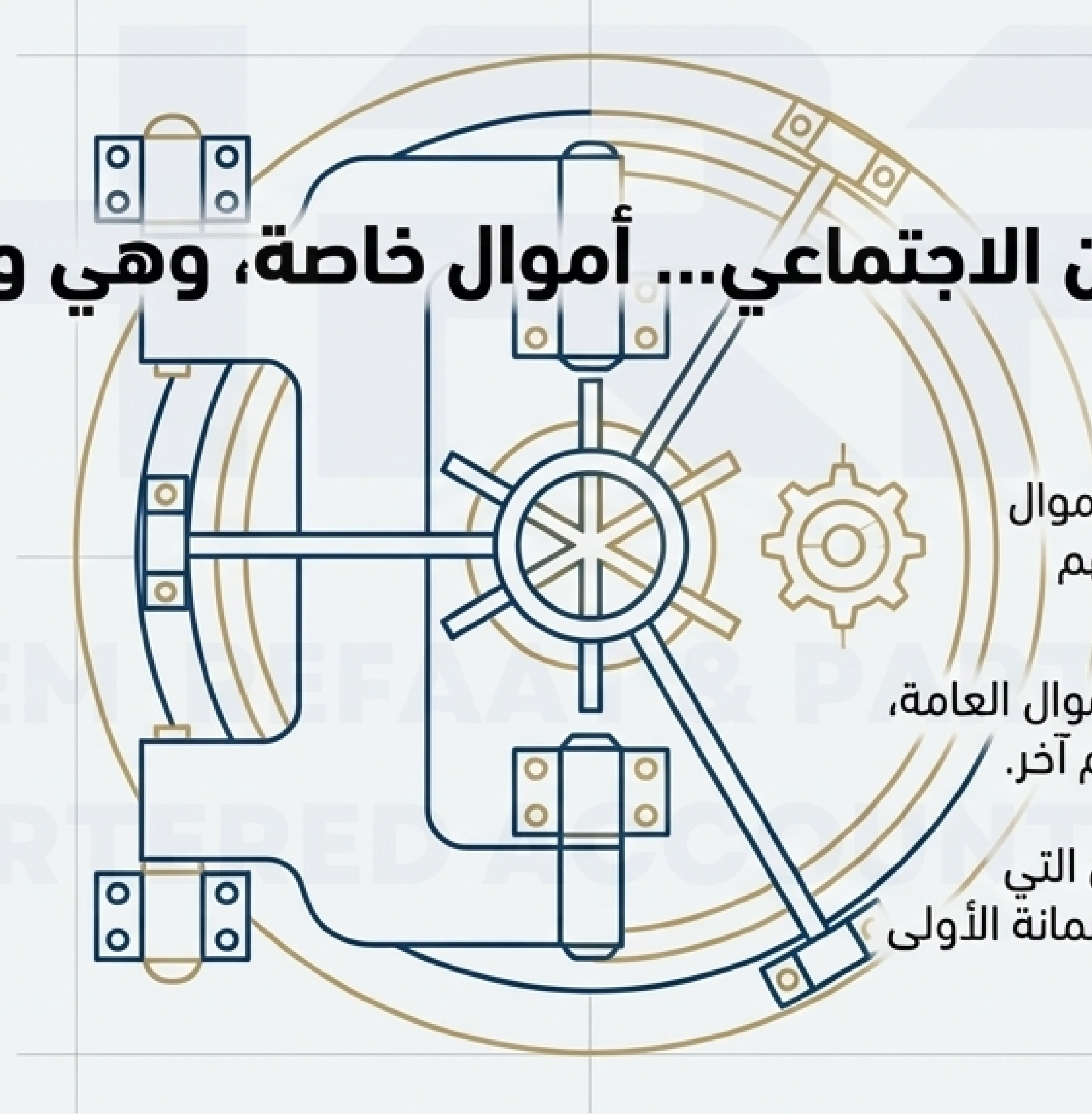


الأمان طويل الأجل

بناء نظام يتمتع بالصلابة الكافية لخدمة الأجيال القادمة.

هذا ليس مجرد تعديل قانوني، بل هو إعادة هيكلة شاملة تهدف إلى بناء الثقة في مستقبل النظام.

حجر الأساس: أموال التأمينات ملكية خاصة للمستفيدين



"أموال صندوق التأمين الاجتماعي... أموال خاصة، وهي وعوائدها حق للمستفيدين منها.".

- يعرّف القانون أموال التأمينات بأنها أموال خاصة، مملوكة بالكامل للمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات.
- تتمتع هذه الأموال بنفس حماية الأموال العامة، ولكنها معزولة تماماً عن أي استخدام آخر.
- "لا يجوز الصرف منها إلا في الأغراض التي أنشئت من أجلها". هذا المبدأ هو الضمانة الأولى لاستقلال واستدامة النظام.

الجدار المالي: الفصل التام بين التزامات الصندوق والخزانة العامة

التزامات الصندوق

يلتزم 'وحده' بالحقوق والمزايا التي يقررها هذا القانون (رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩).

التزامات الخزانة العامة

تلتزم بأي زيادة أو مزايا إضافية تُقرّر بموجب قوانين أو قرارات خاصة أخرى.

الجدار المالي:Key Provision (from Article 110)
"إذا استحق المؤمن عليه... زيادة عليها تطبيقاً لقوانين أو قرارات خاصة، فتلتزم الخزانة العامة بتلك الزيادة."

ركيزة الالتزام: التسوية المالية الشاملة لفض التشابكات

لإنهاء كافة التشابكات المالية التاريخية بشكل نهائي، يفرض القانون التزاماً سنوياً محدداً على الخزانة العامة.



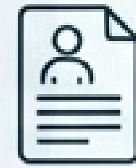




المصدر: المادة ١١١ من القانون.

ماذا يغطي الالتزام؟ تسوية كاملة لجميع المستحقات التاريخية

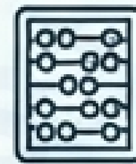
القسط السنوي الذي تسدده الخزانة العامة يغطي بشكل منهجي كافة الالتزامات المتراكمة قبل تاريخ العمل بالقانون، وأهمها:

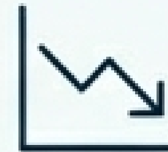

التزامات الخزانة في المعاشات المستحقة.


الالتزامات المقررة بموجب مواد محددة في القانون الجديد وقانون الإصدار.


المبالغ المودعة لدى بنك الاستثمار القومي.


قيمة الصكوك الصادرة من وزارة المالية.


كامل المديونية المستحقة على الخزانة العامة.


العجز الإكتواري في النظام قبل تطبيق القانون.

ماذا لا يغطي الالتزام؟ ضمان الانضباط المالي مستقبلاً

للحفاظ على سلامة الهيكل المالي الجديد، استثنى القانون بشكل صريح التزامات مستقبلية معينة من القسط السنوي، والتي تظل مسؤولية مباشرة للخزانة العامة:



١. **المعاشات الاستثنائية** التي تُقرر بعد تاريخ العمل بالقانون.



٢. **أي مزايا إضافية*: سواء بزيادة المزايا القائمة أو استحداث مزايا جديدة لفئات معينة بعد تاريخ العمل بالقانون.

هذا الفصل يضمن عدم تحميل النظام الجديد بأي أعباء مستقبلية غير محسوبة.

آليات التنفيذ: ضمان التدفق النقدي المنتظم

لا يكتفي القانون بتحديد الالتزام، بل يضع آلية صارمة لضمان تنفيذه.

- **السداد الشهري:** تلتزم الخزانة العامة بسداد القسط السنوي على **١٢ دفعة شهرية** متساوية.
- **آلية الفائدة عند التأخير:** في حالة التأخير عن السداد في الشهر المستحق، تلتزم الخزانة العامة بسداد فائدة عن المبلغ غير المسدد.
- **حساب الفائدة:** "تحسب الفائدة بواقع متوسط العائد على إصدارات الخزانة من الأذون والسندات خلال ذات المدة."







المصدر: المادة ١١٣ واللائحة التنفيذية المادة ٣٠٢.

صمام الأمان المستقبلي: المراجعة الإكتوارية بعد ٣٠ عاماً

النظام مصمم ليكون مرناً وقابلاً للتكيف مع المتغيرات المستقبلية.

تنص المادة ١١٢ على **إعادة النظر في مدى كفاية قيمة القسط** المستحق على الخزانة العامة بعد ٣٠ عاماً من تاريخ العمل بالقانون.

تتم المراجعة من خلال "إعداد دراسة مالية وإكتوارية لنظام التأمين الاجتماعي بمعرفة لجنة الخبراء".

إذا أثبتت الدراسة الحاجة لزيادة قيمة القسط، يتم اتخاذ الإجراءات التشريعية اللازمة لتنفيذ ذلك.

مراجعة إكتوارية شاملة





تاريخ العمل بالقانون

٣٠ عاماً

الضمانة النهائية: الرقابة البرلمانية الملزمة

"تلتزم الخزانة العامة عند عرض مشروع قانون الموازنة العامة على مجلس النواب بتقديم تقرير يفيد قيام الخزانة العامة بأداء المبالغ المنصوص عليها بالمادة (١١١).... **ولا يجوز إقرار مشروع قانون الموازنة العامة دون ذلك**".



يخلق القانون رابطاً دستورياً وإجرائياً غير قابل للكسر بين سداد مستحقات التأمينات وإقرار الموازنة العامة للدولة.

هذه الآلية ترفع الالتزام المالي إلى مستوى السيادة التشريعية، وتوفر أقوى ضمانة ممكنة لاستمرارية السداد.

الصرح المالي الجديد: هيكل قائم على الوضوح والاستدامة والثقة

الباب التاسع ليس مجرد مجموعة من المواد القانونية، بل هو بنية مالية متكاملة تضمن مستقبل نظام التأمينات الاجتماعية في مصر. يقوم هذا الهيكل على:



أساس متين

قدسية أموال التأمينات كملكية خاصة للمستفيدين.



أعمدة قوية

تسوية مالية شاملة وآليات سداد شهرية ملزمة.

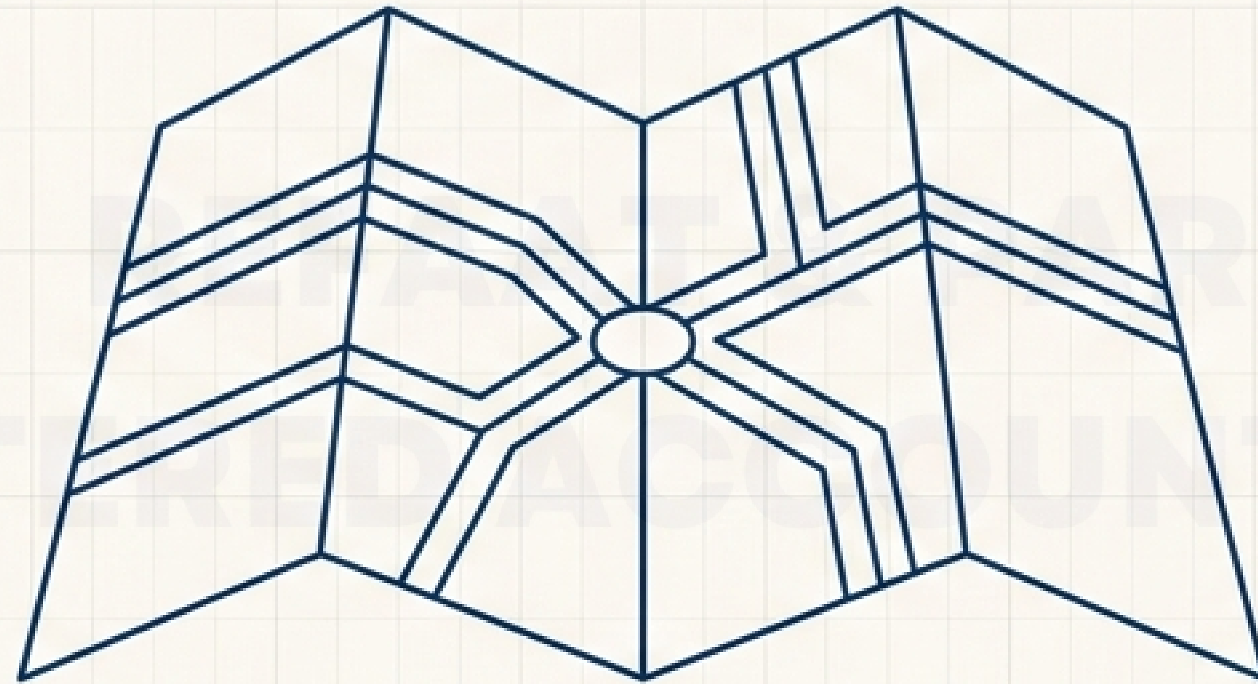


سقف حماية

مراجعات دورية وضمانة برلمانية نهائية.

دليل الامتثال الشامل: قواعد حساب وأداء اشتراكات التأمينات الاجتماعية

فهم وتطبيق أحكام القانون رقم 148 لسنة 2019 ولائحته التنفيذية



الالتزام الأساسي: المسؤولية الكاملة تقع على عاتق صاحب صاحب العمل

"**يلتزم صاحب العمل** بأداء الاشتراكات المستحقة عن العاملين لديه وفقًا لأحكام هذا القانون، وتشمل الحصة التي يلتزم بها والحصة التي يلتزم باقتطاعها من أجر المؤمن عليه." (المادة 115 من القانون).

- صاحب العمل هو المسؤول عن حساب واقتطاع وسداد حصة العامل وحصة المنشأة معاً.
- هذا الالتزام مطلق ولا يمكن التنازل عنه أو نقله إلى العامل.
- يشمل الالتزام جميع العاملين بالمنشأة الخاضعين لأحكام القانون.







محرك الحساب: ما هو أجر الاشتراك الذي يتم الحساب على أساسه؟

يتم حساب الاشتراكات شهرياً على أساس الأجر الذي يستحقه المؤمن عليه.

العاملون بغير الشهرية (يومية، أسبوعية، ...إلخ)

- يتم الحساب خلال السنة الميلادية على أساس أجورهم في شهر يناير من كل عام.
- إذا التحق العامل بعد يناير، يتم الحساب على أساس أجر شهر التحاقه بالخدمة حتى يناير التالي.
- لأغراض الحساب، يعتبر الشهر 30 يوماً لمن لا يتقاضون أجورهم بالشهر.

العاملون بأجر شهري

على أساس الأجر المستحق خلال كل شهر.

قواعد هامة

✓ لا تستحق الاشتراكات عن شهر بدء الخدمة إلا إذا كان شهراً كاملاً.

✓ تستحق الاشتراكات كاملة عن الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة.

✓ يُعفى المؤمن عليه وصاحب العمل من الاشتراكات عن مدة التجنيد الإلزامي.

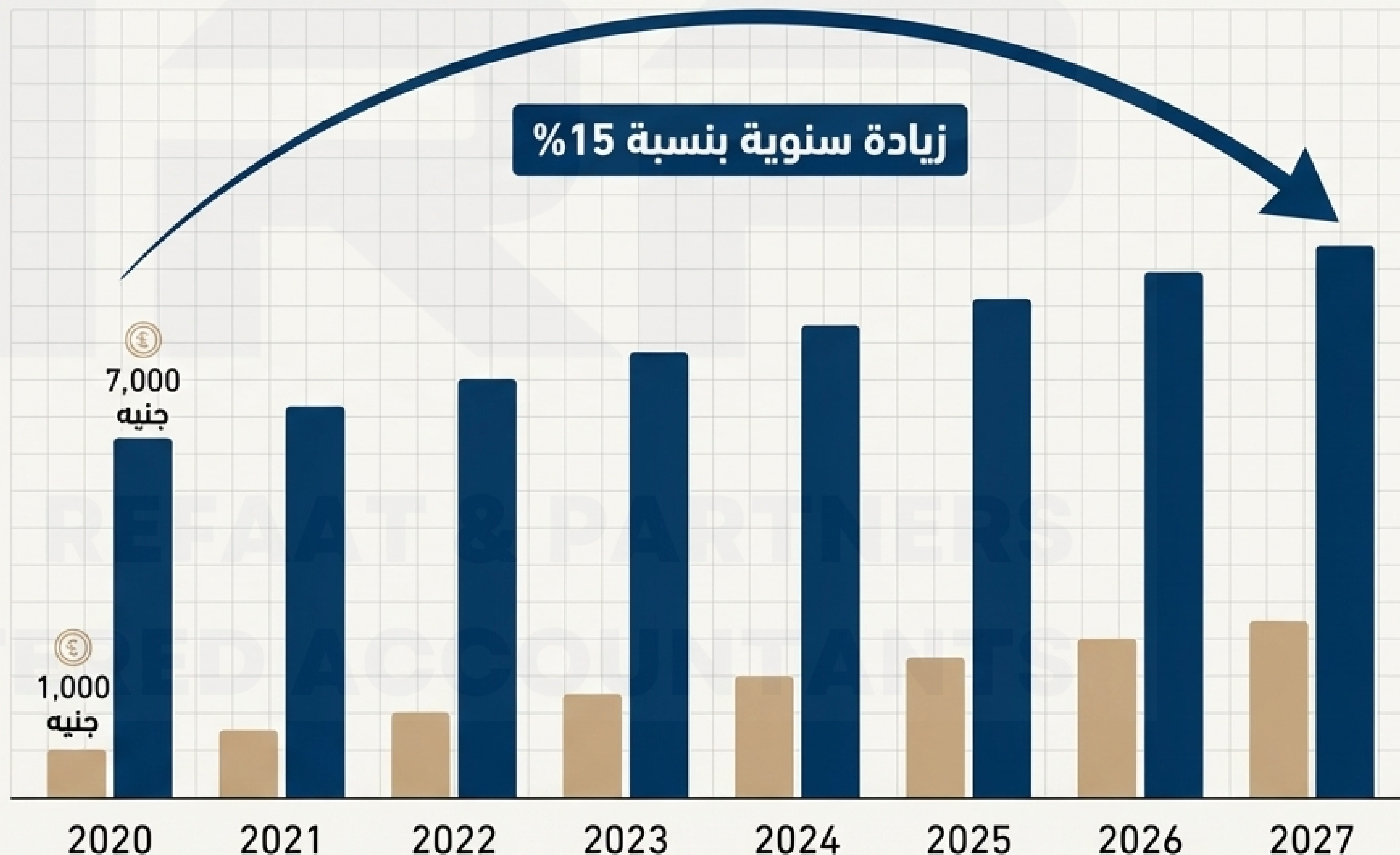
حدود الأمان: الحد الأدنى والأقصى لأجر الاشتراك وتطوره السنوي

الحدود الأساسية (اعتباراً من 1 يناير 2020):

- الحد الأدنى: 1,000 جنيه شهرياً.
- الحد الأقصى: 7,000 جنيه شهرياً.

آلية الزيادة السنوية:

- أول 7 سنوات (حتى 2027): يتم زيادة الحدين بنسبة 15% سنوياً.
- بعد 7 سنوات: يتم زيادة الحدين سنوياً بنسبة التضخم.
- **قاعدة الجبر:** يتم جبر الحدين إلى أقرب مائة جنيه.



مرونة الاشتراك: كيف يمكن للمؤمن عليه تعديل فئة دخل اشتراكه؟

يمنح القانون فئات معينة (مثل أصحاب الأعمال والعاملين بالخارج) الحق في طلب تعديل فئة دخل الاشتراك الخاصة بهم وفقاً لشروط محددة.

طلب تعديل فئة الدخل

طلب التعديل إلى فئة أقل

- **الشرط:** يتطلب تقديم أسباب ومستندات ومستندات تبرر انخفاض الدخل وموافقة الهيئة.
- **التوقيت:** يقدم الطلب في شهر ديسمبر من كل عام.

طلب التعديل إلى فئة أعلى

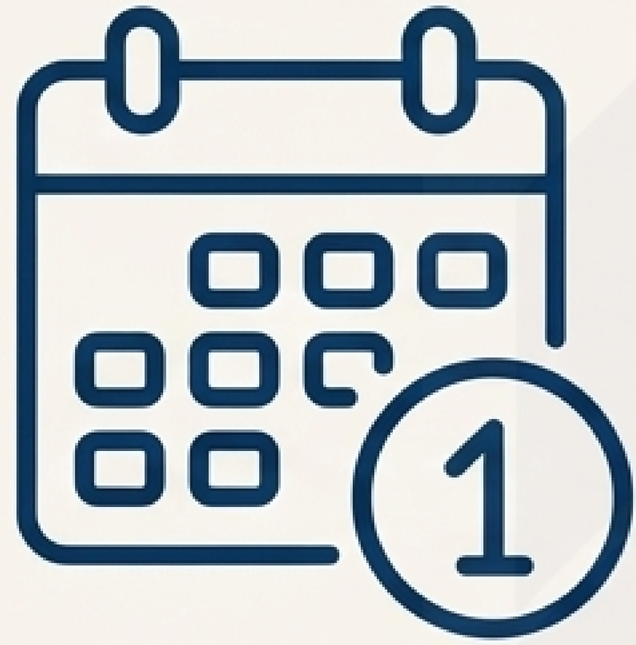
- **الشرط:** يجب أن يكون المؤمن عليه قد سدد جميع المبالغ المستحقة عليه للهيئة حتى تاريخ تقديم الطلب.
- **التطبيق:** يسري التعديل اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ تقديم الطلب.

طلب التعديل إلى فئة أقل

التزام قانوني:

تلتزم الهيئة بتعديل دخل اشتراك المؤمن عليه إلى الفئة الأعلى التالية بعد مضي 3 سنوات على الأكثر من استمراره في فئة الدخل الأقل.

ساعة الدفع: المواعيد النهائية، طرق السداد، وغرامات التأخير



الموعد النهائي للسداد:

يجب أداء الاشتراكات المستحقة عن كل شهر في **أول أول الشهر التالي** لشهر الاستحقاق.

طرق السداد المعتمدة:

- التحويلات المصرفية والإلكترونية.
- كروت الائتمان.
- الإيداع البنكي في حساب الهيئة.
- شيكات (معتمدة للقطاع الخاص).
- نقداً (للمبالغ التي لا تتجاوز 500 جنيه).

في حالة التأخير (المبلغ الإضافي):


متوسط عائد أذون وسندات الخزانة للشهر السابق]

+


2%

=


المبلغ الإضافي الشهري

فترة السماح: يتم الإعفاء من المبلغ الإضافي إذا تم السداد خلال **15 يوماً** من تاريخ وجوب الأداء.

حالات خاصة (1): الإعارات الخارجية والإجازات للعمل بالخارج

تختلف مسؤولية سداد الاشتراكات في حالات الإجازات والإعارات. يوضح الجدول التالي الالتزامات المحددة لكل حالة.

نوع الإجازة/الإعارة	من يلتزم بسداد حصة العامل؟	من يلتزم بسداد حصة صاحب العمل؟	ملاحظات هامة
الإعارة الخارجية بدون أجر	المؤمن عليه	المؤمن عليه	تؤدى الاشتراكات بإحدى العملات الأجنبية.
الإجازة الخاصة للعمل بالخارج	المؤمن عليه	المؤمن عليه	تؤدى الاشتراكات بإحدى العملات الأجنبية. تُحسب على أساس أجر الاشتراك الأصلي.

حالات خاصة (2): الإجازات الداخلية، الدراسية، والاستدعاء

نوع الإجازة/الإعارة	من يلتزم بسداد حصة العامل؟	من يلتزم بسداد حصة صاحب العمل؟	ملاحظات هامة
الإجازة الخاصة بدون أجر (داخلية)	المؤمن عليه (اختياري)	المؤمن عليه (اختياري)	يجب على المؤمن عليه إبداء الرغبة في حساب المدة.
الإجازة الدراسية بدون أجر	المؤمن عليه	صاحب العمل الأصلي	يلتزم صاحب العمل بحصته في المواعيد الدورية.
البعثات العلمية بدون أجر	الجهة الموفدة للبعثة	الجهة الموفدة للبعثة	تلتزم الجهة الموفدة بكامل الاشتراكات.
الإعارة الداخلية / الندب الكلي	الجهة المعار إليها (تخصمها من الأجر)	الجهة المعار إليها	تؤدي الاشتراكات للجهة المعار منها لسدادها للهيئة.
الاستدعاء / الاستبقاء العسكري	الجهة التي تؤدي الأجر (تخصمها)	الجهة التي تؤدي الأجر	تلتزم الجهة التي تدفع الراتب خلال هذه المدة.

واجب الإبلاغ: البيانات والنماذج المطلوب تقديمها للهيئة



النماذج الرسمية

يلتزم صاحب العمل بتقديم بيانات العاملين وأجورهم واشتراكاتهم للهيئة وفقاً للنماذج والشروط المحددة.



البيانات الأساسية

- عند التحاق عامل جديد: تقديم بياناته خلال أسبوعين.
- سنوياً في يناير: تقديم بيان بالتعديلات على بيانات العاملين وأجورهم (نموذج رقم 2).



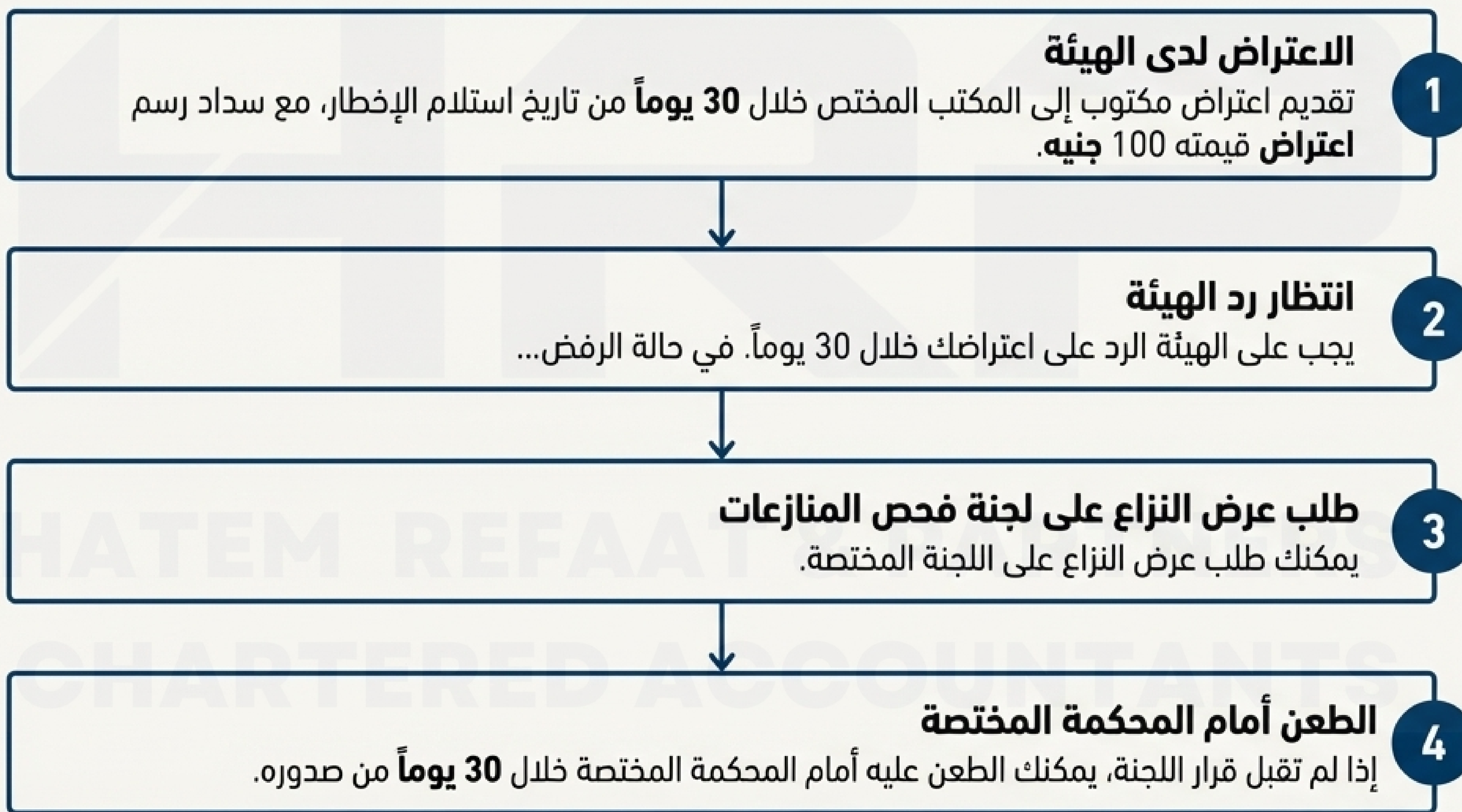
ملف التأمين الاجتماعي

يجب على صاحب العمل إنشاء وحفظ ملف تأمين اجتماعي لكل مؤمن عليه، يحتوي على كافة المستندات المطلوبة (مثل صورة شهادة الميلاد، عقد العمل، تقرير اللياقة الطبية، إلخ).

ملاحظة هامة:
إذا لم يقدم صاحب العمل البيانات، تحسب الهيئة الاشتراكات على أساس آخر بيان قُدّم منه، أو طبقاً لما تسفر عنه تحرياتها.

مسار فض المنازعات: ماذا تفعل عند الاعتراض على حسابات الهيئة؟

إذا قامت الهيئة بحساب الاشتراكات بناءً على تحرياتها الخاصة وأخطرتك بها، يحق لك الاعتراض وفقاً للمسار التالي:



⚠ **تحذير:** تصبح المستحقات نهائية وواجبة الأداء إذا لم تتبع خطوات الاعتراض في المواعيد المحددة.

ضمانات التحصيل: كيف تضمن الهيئة مستحقاتها؟

يمنح القانون الهيئة صلاحيات قوية لضمان تحصيل مستحقاتها، مما يجعل ديونها ذات أولوية قصوى.



حق الامتياز (Privilege)

للمبالغ المستحقة للهيئة امتياز على جميع أموال المدين (منقولات علءِ أموال المدين (منقولات وعقارات)، وتستوفى حتى قبل المصروفات القضائية.



الحجز الإداري (Administrative Seizure)

للهيئة الحق في تحصيل مستحقاتها عن طريق الحجز الإداري المباشر على أموال المدين.



ضمان المنشأة (Business as Collateral)

تضمن المنشأة بكافة عناصرها المادية والمعنوية جميع مستحقات الهيئة. ويكون المالك الجديد مسئولاً بالتضامن مع المالكين السابقين.

شهادة الالتزام: إثباتك لسداد الاشتراكات وأهميتها للتعاملات

- **الالتزام:** يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص بالحصول على شهادة سنوية من الهيئة تدل على انتظامه في سداد الاشتراكات.
- **متطلبات العرض:** يجب تعليق هذه الشهادة في أماكن ظاهرة بمقر العمل.
- **الأهمية العملية:**
  - على جميع أجهزة الدولة والهيئات العامة تعليق التعامل مع أصحاب الأعمال على تقديمهم لهذه الشهادة.
  - تعتبر شرطاً أساسياً للتعاقدات الحكومية، والحصول على التراخيص، وإتمام العديد من المعاملات التجارية.







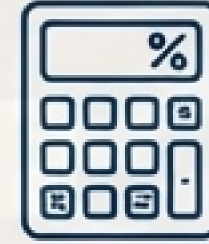


المزايا المالية: الإعفاءات الضريبية والرسوم

يوفر قانون التأمينات الاجتماعية مجموعة من الإعفاءات الهامة من الضرائب والرسوم لدعم النظام وتخفيف الأعباء.



قائمة الامتثال: أهم الإجراءات التي يجب على كل صاحب عمل اتباعها



الحساب الدقيق: احسب الاشتراكات دائماً على أساس أجر الاشتراك الفعلي ضمن الحدين الأدنى والأقصى.



السداد في الموعد: اقتطع واسدد الاشتراكات كاملة (حصة العامل والمنشأة) في موعد أقصاه أول يوم في الشهر التالي.



تقديم البيانات: أبلغ الهيئة ببيانات العاملين الجدد خلال **أسبوعين**، وقدم **التحديث السنوي للأجور في يناير.**



حفظ الملفات: أنشئ وحافظ على ملف تأمين اجتماعي كامل ومحدث لكل عامل لديك.



الشهادة السنوية: احصل على شهادة الالتزام السنوية وعلقها في مكان ظاهر بمقر العمل.

مبادئ الامتثال الراسخة: التزامك هو أساس استقرار منظومتك

إن الالتزام بقواعد التأمينات الاجتماعية ليس مجرد إجراء إداري، بل هو حجر الزاوية في بناء علاقة عمل مستقرة وضمان الحقوق المستقبلية للعاملين لديك.

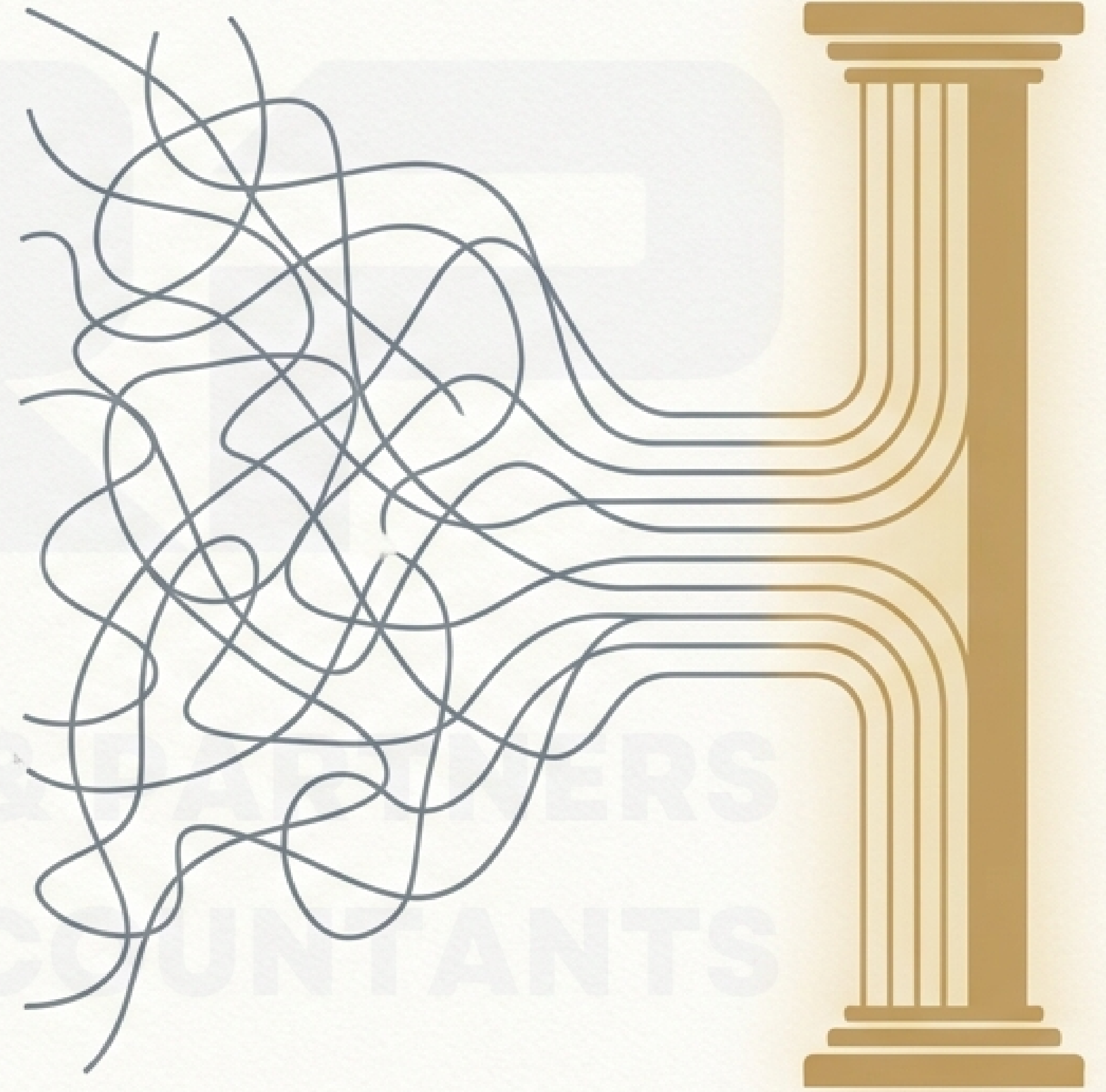


- **الدقة أمان:** الحسابات الدقيقة تمنع النزاعات المستقبلية وتضمن الحقوق الصحيحة.
- **الالتزام الزمني ثقة:** السداد في الموعد يعكس قوة ومصداقية منشأتك.
- **الشفافية استقرار:** الوثائق والبيانات الكاملة هي أساس علاقة شفافة مع الهيئة ومع العاملين.

امتثالك اليوم هو استثمار في أمان الغد لمنظومة العمل بأكملها.

من التشتت إلى مستقبل موحد: دليلك العملي للإطار الانتقالي لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

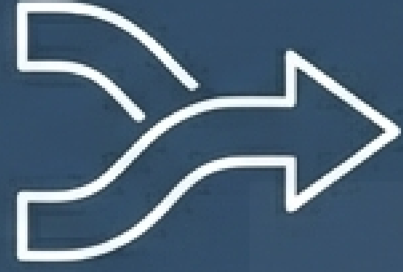
تحليل شامل للأحكام الانتقالية وكيفية تطبيقها



فهم القانون الجديد عبر أربعة محاور أساسية

لفهم الأحكام الانتقالية وتأثيرها، سنستعرض القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ من خلال أربعة محاور رئيسية تشكل أساس النظام الجديد. كل محور يمثل ركيزة أساسية في عملية التحول نحو نظام تأميني أكثر تكاملاً واستدامة.





المحور الأول: الدمج والتوحيد - بناء كيان تأميني موحد

الخطوة الأولى في الإصلاح كانت إنهاء تشتت صناديق التأمين الاجتماعي. يضع القانون أساسًا لهيكل إداري ومالي موحد، قادر على إدارة جميع الالتزامات والحقوق بكفاءة.

- **توحيد الصناديق (مادة ١٥٥):** تم دمج أموال صندوقي التأمين الاجتماعي (المنصوص عليهما في القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥) في صندوق واحد جديد.
- **انتقال كامل للالتزامات:** آلت جميع الحقوق والالتزامات المترتبة على القوانين السابقة إلى الصندوق الجديد.
- **تحديد الأرصدة الافتتاحية (مادة ٢٨):** تتولى لجنة خبراء تحديد رصيد أول المدة لكل حساب من حسابات التأمين (الشيخوخة والعجز والوفاة، إصابات العمل، المرض، البطالة) لضمان الاستمرارية المالية.



المحور الثاني: إعادة احتساب المستحقات الأساسية

يغير القانون الجديد بشكل جوهري طريقتين أساسيتين لحساب مستحقات المؤمن عليهم: **أجر التسوية** الذي يحدد قيمة المعاش، و**المكافأة** (مكافأة نهاية الخدمة).
فهم هذا التغيير هو مفتاح التطبيق الصحيح للقانون.

سنستعرض الآن بالتفصيل كيفية حساب كل منهما للمدد **قبل** وبعد **١ يناير ٢٠٢٠**.



أجر التسوية: حجر الأساس في حساب المعاش

أجر التسوية** هو المتوسط الذي يُحسب على أساسه المعاش. القانون رقم ١٤٨ يضع قواعد مختلفة تمامًا لحسابه بناءً على فترة الاشتراك.

مدد الاشتراك ما بعد ١ يناير ٢٠٢٠ (القانون الجديد)

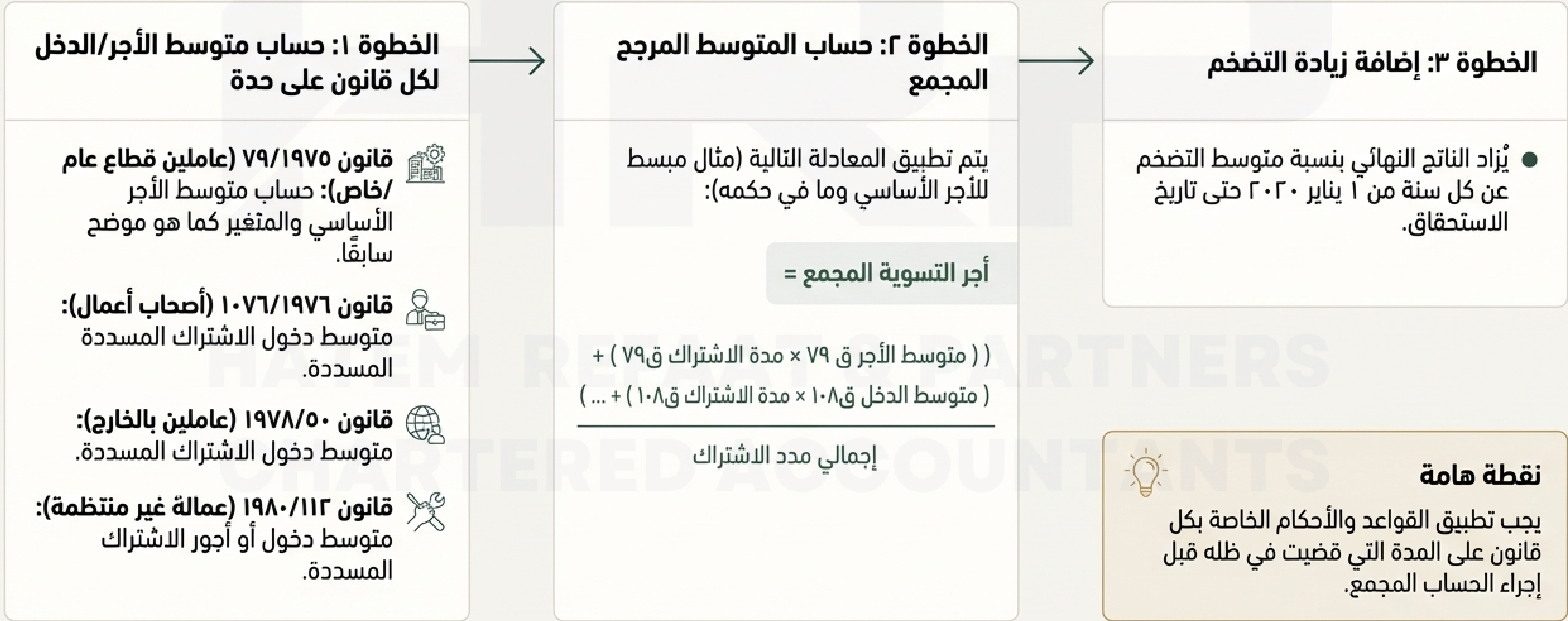
- **الأساس:** المتوسط الشهري **لكامل أجور أو دخول** الاشتراك الفعلية.
- **البساطة:** طريقة حساب موحدة لجميع فئات المؤمن عليهم.
- **التعديل:** يزاد المتوسط بنسبة تساوي متوسط نسب التضخم عن كل سنة كاملة من بداية الاشتراك حتى تاريخ الاستحقاق.
- **المصدر:** المادة (١٠٣) من اللائحة التنفيذية.

مدد الاشتراك ما قبل ١ يناير ٢٠٢٠ (القونين السابقة)

- **الأساس:** يتم الحساب بشكل منفصل **للأجر الأساسي والأجر المتغير.**
  - **الأجر الأساسي:** متوسط أجور آخر سنتين (مع حد أقصى للزيادة السنوية).
  - **الأجر المتغير:** متوسط كامل مدة الاشتراك في الأجر المتغير، ويزاد بواقع ٣٪ عن كل سنة كاملة.
- **التعقيد:** تختلف طرق الحساب تبعًا للقانون الذي خضعت له المدة (٢٠٨/١٩٧٥، ١٠٧/١٩٧٦، إلخ).
- **التعديل:** يزاد أجر التسوية المحسوب بنسبة متوسط التضخم سنويًا اعتبارًا من ١ يناير ٢٠٢٠ حتى تاريخ الاستحقاق.
- **المصدر:** المادة (١٥٦) من القانون والمادة (١٠٣) من اللائحة التنفيذية.

تفصيل حساب أجر التسوية للمدد السابقة (لمن لديه مدد خاضعة لأكثر من قانون)

في حال تضمنت مدة اشتراك المؤمن عليه مددًا خاضعة لأكثر من قانون قديم، يتم حساب المتوسط المرجح لكل مدة على حدة ثم يتم جمعها.



مكافأة نهاية الخدمة: تحول جذري من نظام الميزة المحددة إلى الحساب الشخصي

يُحدث القانون الجديد تحولاً استراتيجيًا في نظام المكافأة. فبدلاً من معادلة ثابتة، أصبحت المكافأة عن المدد الجديدة مرتبطة برصيد استثماري شخصي للمؤمن عليه.

مدد الاشتراك ما قبل ١ يناير ٢٠٢٠ (النظام القديم)

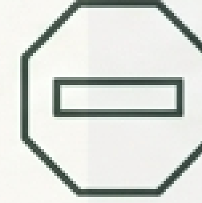
- **المفهوم: ميزة محددة.**
- **طريقة الحساب:** بواقع **أجر شهر عن كل سنة** من سنوات مدة الاشتراك.
- **أساس الحساب:** يُقدر أجر حساب المكافأة **بأجر تسوية معاش الأجر الأساسي** (وليس المتغير).
- **المصدر:** المادة الأول من القانون.
- **المصدر:** المادة (١٥٧) من القانون.

مدد الاشتراك ما بعد ١ يناير ٢٠٢٠ (النظام الجديد)

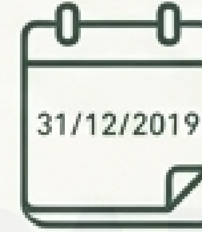
- **المفهوم: الحساب الشخصي (حساب ادخاري** استثماري).
- **طريقة الحساب:** تقدر قيمة المكافأة **برصيد الحساب الشخصي** للمؤمن عليه في تاريخ الاستحقاق، والذي يتكون من الاشتراكات المقتطعة للمكافأة وعوائد استثمارها.
- **المصدر:** المادة (١٣٠) من اللائحة التنفيذية.

إيقاف الأنظمة الخاصة للمكافأة الإضافية

اعتبارًا من تاريخ العمل بالقانون، تم إيقاف العمل بالاتفاقات والقرارات الخاصة التي أبرمت مع بعض الجهات لزيادة اشتراك عامليها في نظام المكافأة.



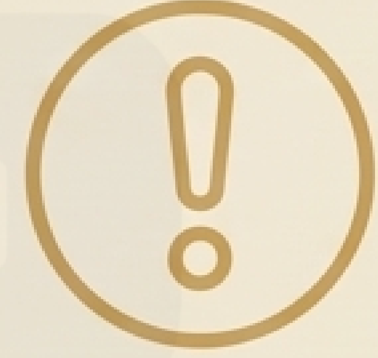
- **الإيقاف الفوري:** تم إيقاف جميع الأنظمة الإضافية والخاصة للمكافأة اعتبارًا من ١ يناير ٢٠٢٠.



- **تسوية المدد السابقة:** يتم حساب الحقوق عن المدد السابقة على الإيقاف وفقًا لقواعد حساب المكافأة الإضافية المعمول بها قبل القانون الجديد (حتى تاريخ ٣١/١٢/٢٠١٩).



- **مصير المبالغ المدفوعة:**
  - إذا كانت الجهة قد سددت **تكلفة الشراء بالكامل** قبل القانون، تُحسب المدة ضمن اشتراك المؤمن عليه.
  - إذا كانت الجهة قد سددت **دفعة تحت الحساب**، يتم رد المبالغ المتبقية للجهة.



إجراء مطلوب

على الشركات التي كانت لديها أنظمة مكافأة إضافية مراجعة موقفها مع الهيئة لتسوية الحقوق والمبالغ المتعلقة بالمدد السابقة على تطبيق القانون.



المحور الثالث: تسوية الحقوق والمزايا – نحو عدالة أكبر وتوحيد للمعاملة

لا يقتصر القانون على المستقبل فقط، بل يعالج أيضًا بعض الأوضاع القائمة والموروثة من القوانين السابقة، ويوحد قواعد استحقاق بعض المزايا لضمان معاملة عادلة ومنصفة للجميع.

الموضوعات التي سيتم تناولها:

- القواعد الجديدة الموسعة للجمع بين المعاشات وتطبيقها بأثر رجعي.
- دمج مدد الاشتراك وفقًا لقانون التأمين الاجتماعي الشامل.
- زيادات المعاشات المقررة بالقانون الجديد.

توسيع حدود الجمع بين المعاشات: تطبيق بأثر رجعي

يتبنى القانون الجديد سياسة أكثر مرونة فيما يتعلق بالجمع بين المعاشات أو بين المعاش والدخل، والأهم أنه يطبق هذه القواعد الجديدة على **الحالات السابقة.**

أبرز التغييرات (بناءً على المادتين ١٦١ و ٣١٦):

- **تطبيق الحدود الجديدة على الحالات السابقة:** تسري حدود الجمع الجديدة على حالات الاستحقاق السابقة لـ ١ يناير ٢٠٢٠، والتي حُرم فيها المستحق من معاش آخر (أو جزء منه) بسبب الحدود القديمة.
- **الاستفادة من الأجزاء غير الموزعة:** يتم الصرف في حدود الجزء غير الموزع من المعاش.
- **التجاوز عن المبالغ المصروفة سابقًا** (مادة ١٦٢)**:** يتم التجاوز عن استرداد المبالغ التي صُرفت سابقًا بالمخالفة لقواعد الحظر القديمة، وذلك في الحدود التي أجازها القانون الجديد للجمع.



تأثير مباشر

يمكن للمستحقين الذين تأثروا سابقًا بقواعد الجمع الصارمة التقدم بطلب لإعادة تسوية حالتهم وفقًا للقواعد الجديدة، أو قد تقوم الهيئة بذلك من تلقاء نفسها.

دمج الفئات الخاصة: تسوية أوضاع الخاضعين للقوانين السابقة

يهدف القانون إلى دمج جميع فئات المؤمن عليهم ضمن نظام واحد متكامل، وقد وضع أحكامًا انتقالية واضحة لمدد الاشتراك التي تمت وفقًا لقوانين سابقة محددة.

حق الاختيار للخاضعين لقوانين أصحاب الأعمال والعمالة غير المنتظمة (مادة ١٦٠):

- **فرصة للانضمام:** المؤمن عليهم السابق خضوعهم لقانون ١٠٨/١٩٧٦ أو ١١٢/١٩٨٠ والذين لا تسري عليهم أحكام القانون الجديد، لهم الحق في طلب الانتفاع بأحكامه خلال سنة من تاريخ العمل به.

تسوية مدد قانون التأمين الشامل (قانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠):

- **الاعتراف بالمدة (مادة ١٥٩):** تعتبر مدة الاشتراك التي سدد المؤمن عليه اشتراكاتها قبل القانون الجديد، مدة اشتراك رسمية وفقًا لأحكامه.
- **أساس الحساب:** تُحسب على أساس الحد الأدنى لأجر الاشتراك، مع التزام الخزانة العامة بحصة صاحب العمل عن هذه المدة.

المحور الرابع: إطار جديد للحوكمة والالتزام

لضمان نجاح النظام الجديد واستدامته، يضع القانون إطارًا صارمًا من الحوكمة والالتزامات على أصحاب الأعمال، ويعزز من قدرة الهيئة على التحقق من البيانات وفرض الامتثال.



المحاور الرئيسية:

- مسؤولية صاحب العمل الكاملة عن التأمين على العمال.
- أدوات جديدة لضمان تحصيل الاشتراكات.
- تكامل البيانات بين الهيئة ومؤسسات الدولة.
- المسؤولية التضامنية عند انتقال ملكية المنشآت.

التزامات جديدة ومسؤوليات مشددة على أصحاب الأعمال

يفرض القانون مجموعة من الالتزامات الواضحة على أصحاب الأعمال لضمان حماية حقوق العاملين واستقرار النظام المالي للتأمينات.



شهادة الانتظام السنوية (مادة ٣٠٦):
يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص بالحصول على شهادة سنوية (مقابل ١٠ جنيهات) تثبت انتظامه في سداد الاشتراكات، وتعليقها في مكان ظاهر. الجهات الحكومية ستعلق تعاملها مع المنشآت غير الملتزمة.



المسؤولية الكاملة عن العاملين (مادة ٣٠٤):
تلتزم الهيئة بالوفاء بحقوق المؤمن **عليهم حتى لو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك بالاشتراك عنهم**. وفي هذه الحالة، يُلزم يُلزم صاحب العمل بسداد القيمة الرأسمالية للمعاش وكافة المستحقات الأخرى.



المسؤولية التضامنية للخلف (مادة ٣٠٨):
عند انتقال ملكية منشأة (بالبيع، الدمج، الإرث، إلخ)، يكون الخلف (المالك الجديد) مسؤولاً **بالتضامن** مع المالك السابق عن سداد كافة مستحقات الهيئة.



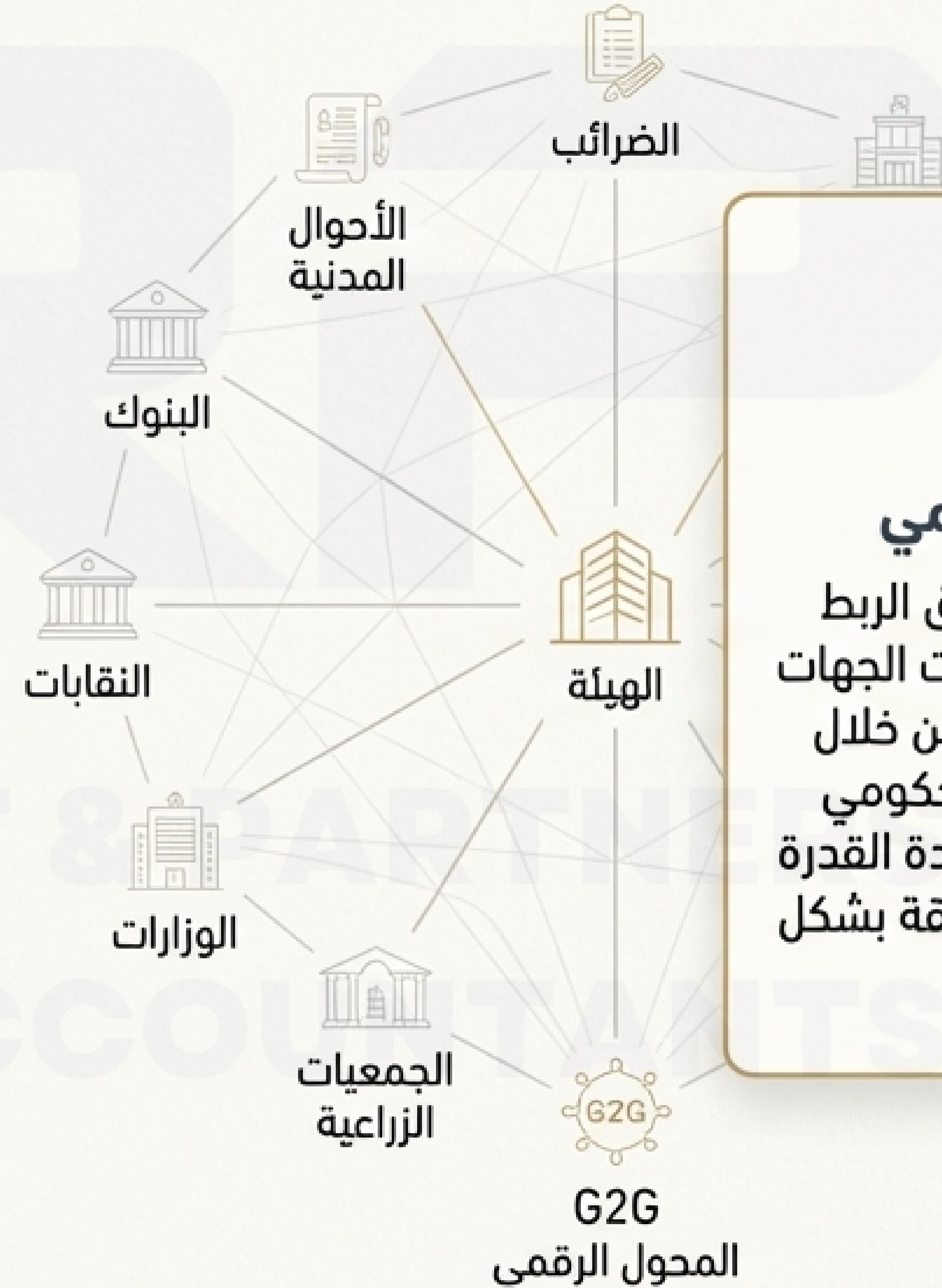
الاستقطاعات أمانة (مادة ٣١١):
المبالغ التي يقتطعها صاحب العمل من أجور العاملين تعتبر **أمانة لديه**، والإخلال بتوريدها في المواعيد المقررة **يُعدّ جريمة خيانة** أمانة.

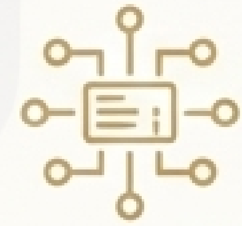
نحو نظام مترابط: تكامل البيانات وتعزيز الامتثال

يعزز القانون من قدرة الهيئة على الوصول للمعلومات الدقيقة من خلال الربط مع مختلف جهات الدولة، مما يرفع من كفاءة التحصيل ويقلل من فرص التهرب.

آليات التنفيذ الجديدة:

- **تبادل إلزامي للبيانات (مادة ٣٠٥):** تلتزم جهات حكومية متعددة (مثل مصلحة الضرائب، الجوازات، الأحوال المدنية) والبنوك والنقابات بموافاة الهيئة بجميع البيانات التي تطلبها دون اعتبار ذلك إفشاءً لسر المهنة.
- **التحقق من بيانات العمالة غير المنتظمة (مادة ٣٠٧):** للهيئة الحق في الرجوع إلى الوزارات وقطاع الأحوال المدنية والجمعيات الزراعية والنقابات لحصر وتسجيل الفئات الخاضعة للتأمين.
- **واجب التحقق على المتعاملين مع المنشآت (مادة ٣١٢):** يتعين على من يتعامل مع منشأة (كمشترٍ جديد) الرجوع إلى الهيئة أولاً للتأكد من عدم وجود مديونيات تأمينية مستحقة عليها.





التحول الرقمي

تلتزم الهيئة بتحقيق الربط الآلي مع قواعد بيانات الجهات الحكومية الأخرى من خلال المحول الرقمي الحكومي (G2G)، مما يعني زيادة القدرة على التحقق والمطابقة بشكل فوري.

الصورة الكاملة: نظام تأميني موحد، مستدام، وأكثر إحكامًا

يمثل القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ نقلة نوعية في فلسفة التأمين الاجتماعي في مصر. من خلال توحيد الهياكل، وتحديث معادلات معادلات الاحتساب، وتشديد آليات الحوكمة، يهدف القانون إلى بناء نظام أكثر قدرة على مواجهة التحديات المستقبلية أمين وتأمين حقوق الأجيال الحالية والقادمة.

أبرز التحولات الاستراتيجية:

- **من التجزئة إلى التوحيد:** كيان واحد يدير جميع أصول والتزامات التأمين الاجتماعي.
- **من الميزة المحددة إلى المساهمة المحددة:** التحول نحو الحسابات الادخارية الشخصية في نظام المكافأة.
- **من الالتزام الطوعي إلى الامتثال الإلزامي:** أدوات رقابية وقانونية قوية لضمان التزام أصحاب الأعمال.


الامتثال


المواءمة


الحساب


الدمج



إتقان الامتثال: دليلك العملي لعقوبات قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد

تحليل معمق للمواد من 164 إلى 170 من القانون رقم 148 لسنة 2019

المبدأ الحاكم: أساس العقوبات

ينص قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات على عقوبات محددة للمخالفات الواردة في أحكامه.

المادة 164: عدم الإخلال بالعقوبات الأشد

مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر، يعاقب على الجرائم المنصوص عليها في المواد التالية بالعقوبات المقررة لها.

الخلاصة: العقوبات الواردة في هذا القانون هي الحد الأدنى، وتُطبق بجانب أي عقوبات أشد في قوانين أخرى.



القسم الأول: التعامل مع الهيئة

التزامات وعقوبات عرقلة عمل موظفي الهيئة وتقديم بيانات غير صحيحة.

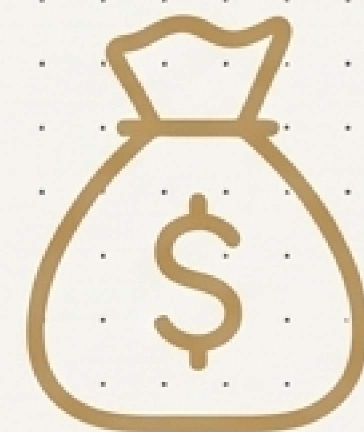
عرقلة موظفي الهيئة أو تقديم بيانات غير صحيحة

مرجع قانوني: المادة 165

الأفعال المخالفة:

- منع العاملين بالهيئة (ممن لهم صفة الضبطية القضائية) من دخول محل العمل.
- عدم تمكينهم من الاطلاع على السجلات والدفاتر والمستندات المطلوبة.
- إعطاء بيانات غير صحيحة.
- الامتناع عن إعطاء البيانات المنصوص عليها في القانون.

العقوبة:



غرامة:

لا تقل عن 30,000 جنيه ولا تتجاوز 100,000 جنيه.



ملاحظة هامة:

تضاعف العقوبة في حالة العود.

التحايل للحصول على أموال الهيئة أو التهرب من السداد

مرجع قانوني: المادة 166

الأفعال المخالفة:

1. **الحصول على أموال بغير حق:** الحصول على أموال من الهيئة بناءً على بيانات غير صحيحة مع العلم بذلك.

2. **التهرب من السداد:** تعمد عدم الوفاء بالمبالغ المستحقة للهيئة عن طريق إعطاء بيانات خاطئة أو إخفاء بيانات.



العقوبة:

غرامة:

لا تقل عن 20,000 جنيه ولا تتجاوز 50,000 جنيه

(تطبق على كل حالة).



القسم الثاني: حقوق العاملين

حجر الزاوية في الامتثال: عقوبات المساس بالحقوق التأمينية الأساسية.

المخالفات الأساسية: عدم الاشتراك أو تحميل العاملين التكلفة

مرجع قانوني: المادة 168

الأفعال المخالفة:

- عدم الاشتراك في الهيئة عن أي من العمال الخاضعين لأحكام القانون.
- عدم الاشتراك عن العمال بالمدد أو الأجور الحقيقية.
- تحميل المؤمن عليهم أي نصيب من نفقات التأمين لم ينص عليها القانون.

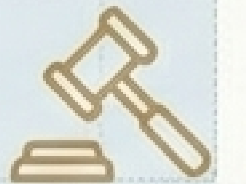
تضاعف الغرامة في حالة العود.



العقوبة:

غرامة:

لا تقل عن 20,000 جنيه ولا تتجاوز 100,000 جنيه.



إلزام قضائي: تحكم المحكمة من تلقاء نفسها بإلزام المسئول برد أي مبالغ تم تحميلها على العاملين.

إصابات العمل: عقوبات الإهمال الجسيم

مرجع قانوني: المادة 167 (البنود أ، ب من الفقرة الأولى)

العقوبة الأساسية:

الحبس: مدة لا تتجاوز سنة.

و/أو غرامة: لا تقل عن 50,000 جنيه ولا تتجاوز 100,000 جنيه.

الأفعال المخالفة:

- عدم نقل المصاب إلى مكان العلاج (مخالفة المادة 50).
- عدم إبلاغ الشرطة (بغير عذر مقبول) بأي حادث يصيب أحد العاملين (مخالفة المادة 61).

تحذير مشدد: في حالة تفاقم الإصابة

الشرط: إذا ترتب على عدم نقل المصاب وفاته أو تخلفت لديه نسبة عجز تتجاوز 50%.

العقوبة المشددة:

الحبس: مدة لا تتجاوز 3 سنوات.

وغرامة: لا تتجاوز 1,000,000 جنيه.

المخالفات الإدارية والمالية

مرجع قانوني: المادة 167 (الفقرة الثانية)

الأفعال المخالفة:

- عدم تقديم بيانات بأسماء العاملين وأجورهم واشتراكاتهم للهيئة.
- عدم موافاة الهيئة بملف التأمين الاجتماعي للمؤمن عليه عند طلبه.
- مخالفة أحكام المادة 142 (المتعلقة بتقديم البيانات).
- الامتناع عن خصم المبالغ المصروفة للعامل دون وجه حق أو عدم توريدها للهيئة.



العقوبة:

غرامة:

لا تقل عن 20,000 جنيه ولا تتجاوز 50,000 جنيه.



ملاحظة هامة:
تضاعف العقوبة في حالة العود.

صاحب العمل

المدير



القسم الثالث: تحديد المسئولية

Noto Sans Arabic Regular من خليقد) سراص: **IBM Plex Sans Arabic Bold**

من هو 'المسئول الفعلي'؟ فهم حدود المسئولية الجنائية بين صاحب العمل والمدير.

تعريف "المسئول الفعلي عن الإدارة"

مرجع قانوني: المادة 310 من اللائحة التنفيذية (توضح المادتين 167 و 168)

شروط انتقال المسئولية من صاحب العمل إلى المدير:

1
تفويض رسمي

وجود تفويض صادر من صاحب العمل للمسئول بالاختصاصات التي يترتب على الإخلال بها توقيع العقوبة.

2
إخطار الهيئة

أن يتم إخطار الهيئة بهذا التفويض **قبل وقوع المخالفة**.

المبدأ العام:

تقع العقوبات على "المسئول الفعلي عن الإدارة لدى صاحب العمل".

النتيجة الحاسمة:

في حالة الإخلال بالشروط السابقة، يكون **صاحب العمل هو المسئول** عن أي أفعال ترتكب بالمخالفة لأحكام القانون.



القسم الرابع: نزاهة المنظومة

عقوبات موظفي الهيئة لضمان سرية البيانات ومنع التواطؤ.

إفشاء الأسرار والتواطؤ من قبل موظفي الهيئة

مرجع قانوني: المادة 169

الأفعال المخالفة:

- إفشاء سر من أسرار الصناعة أو المهنة أو العمل اطلع عليه بحكم وظيفته.
- مساعدة صاحب العمل على التهرب من الوفاء بالتزاماته المقررة في القانون.

العقوبة:



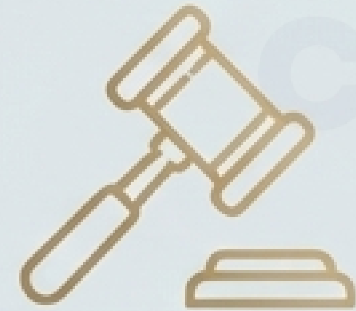
الحبس: مدة لا تقل عن 6 أشهر.



و/أو غرامة: لا تقل عن 20,000 جنيه ولا تتجاوز 100,000 جنيه.

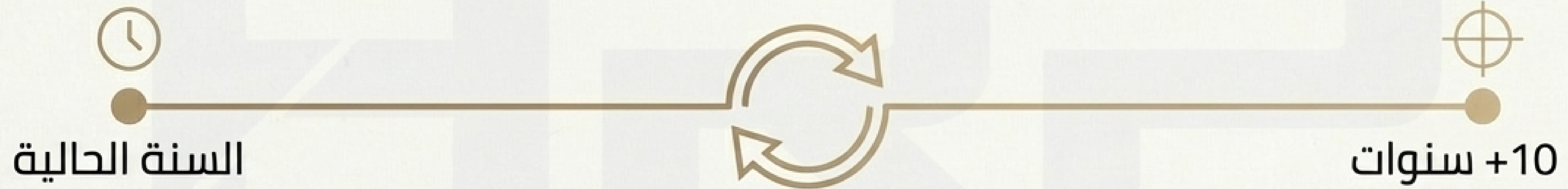
إجراء إضافي حاسم:

العزل من الوظيفة: تقضي المحكمة من تلقاء نفسها بعزل الموظف المدان من وظيفته.



نظرة مستقبلية: إطار عقوبات متجدد

مرجع قانوني: المادة 170



يعاد النظر في قيمة الغرامات الواردة في هذا الباب كل عشر سنوات من تاريخ تاريخ العمل بأحكام هذا القانون.

الرسالة الرئيسية:

- الامتثال ليس هدفًا لمرة واحدة، بل هو التزام مستمر.
- تم تصميم إطار العقوبات ليبقى رادعًا وفعالًا على المدى الطويل، مما يستلزم يقظة ومراجعة مستمرة للإجراءات الداخلية.



ملحق

مواد انتقالية هامة من اللائحة التنفيذية

ملخص المواد الانتقالية الرئيسية



المادة 316: حالات الجمع بين المعاشات

تطبيق استثناءات حظر الجمع على الحالات السابقة لتاريخ 1/1/2020 وفقًا لقواعد محددة.



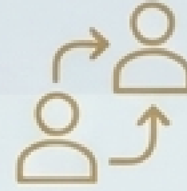
المادة 317: التجاوز عن المبالغ المصروفة

وضع قواعد للتجاوز عن استرداد بعض المبالغ التي صرفت بالمخالفة لقواعد الجمع بين المعاش والدخل قبل 1/1/2020.



المادة 318: نقل الأرصدة

نقل الأرصدة المالية من الحسابات القديمة (وفقًا للقانون 79 لسنة 1975) إلى الحسابات الجديدة المنشأة بالقانون الحالي.



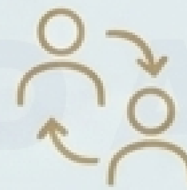
المادة 313: نقل المؤمن عليهم

يتم نقل أصحاب الأعمال والمصريين بالخارج إلى شريحة دخل الاشتراك التالية الأعلى في الجداول الجديدة.



المادة 314: استكمال مدة المعاش

من بلغ سن الشيخوخة قبل 1/1/2020 ولم يستكمل المدة، يحق له الاستمرار في العمل لاستكمالها واستحقاق المعاش.



المادة 315: معاش الإخوة والأخوات

استمرار صرف المعاشات المستحقة قبل 1/1/2020، ولا يعاد بحث شروط الإعالة إلا عند تحقق حالات محددة.

فك شفرة قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨: دليل لفهم المنظومة

تحليل شامل للجداول الرئيسية والآليات الحاكمة للنظام التأميني المصري

الأجر التأميني

نسب الاشتراكات

الأجر التأميني

سن المعاش

- مرجع أساسي لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ولائحته التنفيذية.
- مصمم للمحترفين: مديري الموارد البشرية، المحاسبين، وأصحاب الأعمال.

حجر الأساس: الحدود الدنيا والقصوى لأجر الاشتراك التأميني

جنيه مصري

	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧
	7,000	8,100	9,400	10,900	12,600	14,500	16,700	19,300
	1,000	1,200	1,400	1,700	2,000	2,300	2,700	3,200

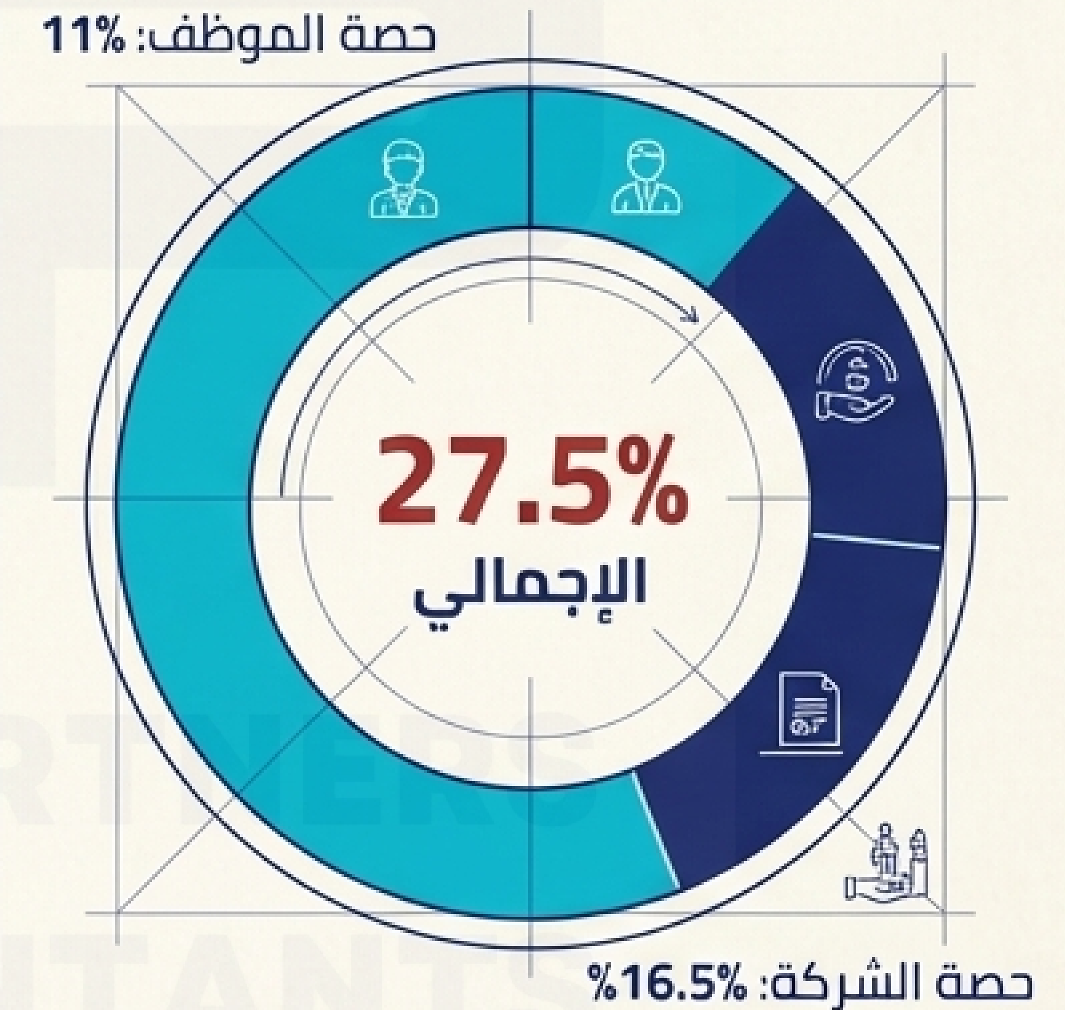
زيادة سنوية بنسبة ١٥٪

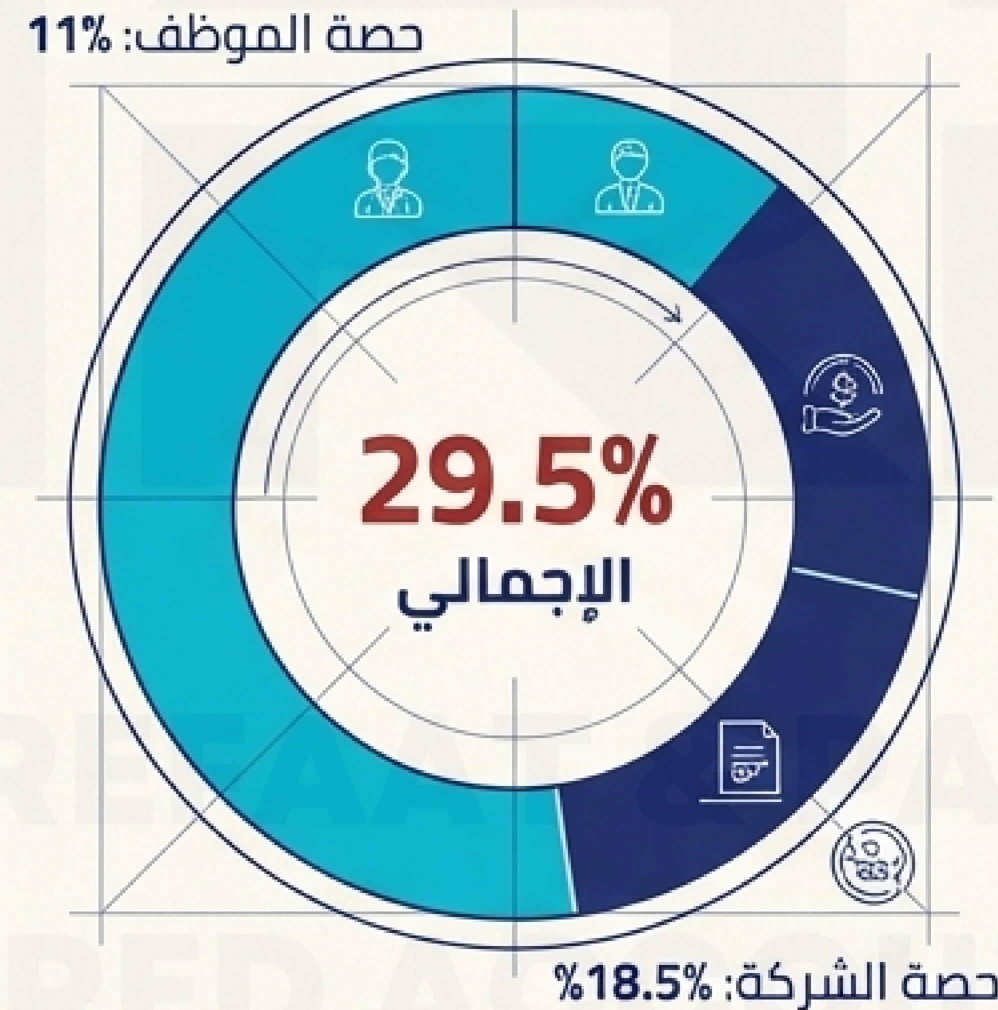
يتم زيادة الحدين الأدنى والأقصى سنوياً بنسبة ١٥٪، مما يضمن مواكبة النظام للتغيرات الاقتصادية ومستويات الأجور.

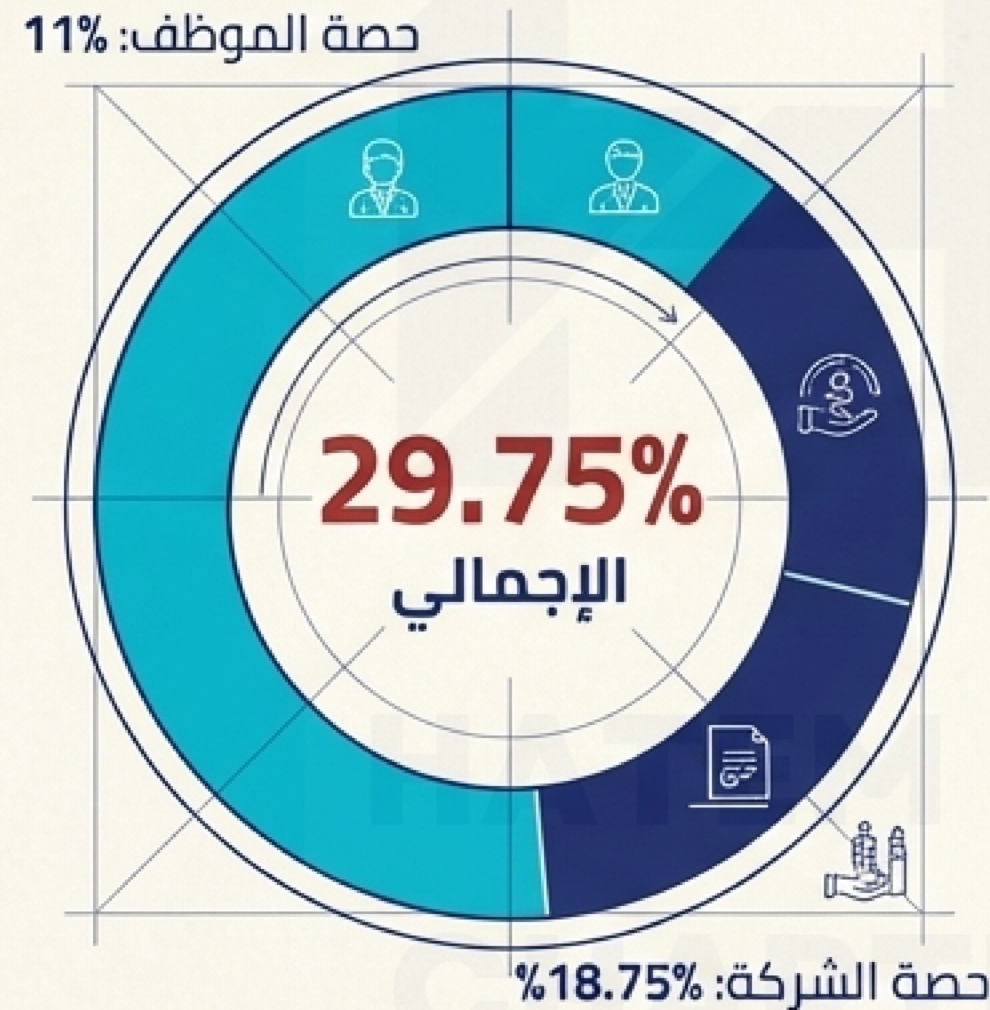


النمو التاريخي للحد الأدنى
(قبل القانون الجديد)

من يدفع ماذا؟ تفصيل نسب الاشتراكات حسب القطاع







مكونات حصة صاحب العمل

تتضمن حصة صاحب العمل تأمينات: الشيخوخة والعجز والوفاة، مكافأة نهاية الخدمة، إصابات العمل، والمرض والبطالة (للقطاع الخاص والعام).

شرائح الدخل التأميني: خيارات مرنة لأصحاب الأعمال والمصريين بالخارج

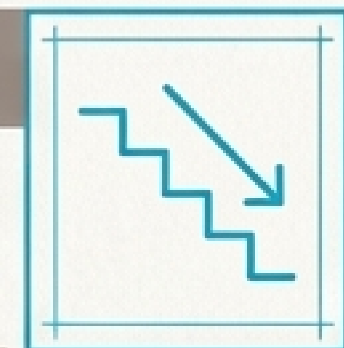
جدول رقم (١): شرائح دخل الاشتراك الشهري

الشريحة	الدخل
الشريحة ١	١٠٠٠ جنيه
الشريحة ٦	١٥٠٠ جنيه
الشريحة ١١	٢٠٠٠ جنيه
الشريحة ١٥	٣٠٠٠ جنيه
الشريحة ١٩	٥٠٠٠ جنيه
الشريحة ٢٣	٧٠٠٠ جنيه



تطور الشرائح

تضاف شريحة جديدة في أول يناير من كل عام بقيمة الزيادة في الحد الأقصى لأجر الاشتراك.



إلغاء الشرائح الدنيا

تلغى تباعاً فئات دخل الاشتراك التي تقل عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني.

منظومة المقاولات (١): تحديد أجر الاشتراك بناءً على مستويات المهارة



عامل ماهر

الأجر: الحد الأدنى لأجر الاشتراك + ١٠٪ من قيمته.



عامل متوسط المهارة

الأجر: الحد الأدنى لأجر الاشتراك + ٥٪ من قيمته.



عامل محدود المهارة

الأجر: الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني.

ملاحظة: يشمل العامل العادي وأي مهنة لم يحدد لها مستوى مهارة.

من هم عمال المقاولات؟ (جدول رقم ٦)

نجار، حداد، كهربائي، سباك، بناء، سائق معدات ميكانيكية، عامل عادي.

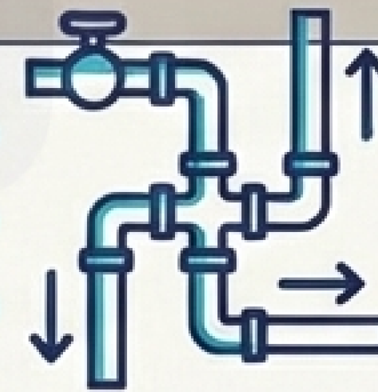
منظومة المقاولات (٢): المعادلة الحاكمة لحساب أجور المشروع



يحدد جدول رقم (٨) نسبة مئوية محددة لكل نوع من أنواع عمليات المقاولات. هذه النسبة تُطبق على القيمة الإجمالية للعقد لتحديد إجمالي الأجور الافتراضية للعمالة في المشروع، والتي يتم على أساسها حساب الاشتراكات التأمينية.

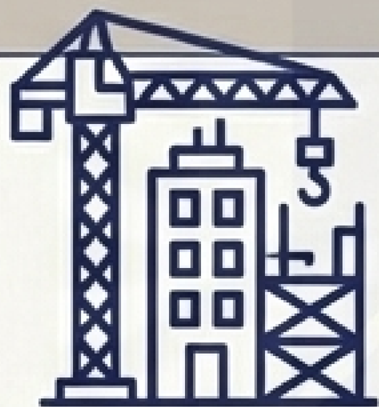
منظومة المقاولات (٣): تطبيقات عملية ونسب أجور من واقع جدول (٨)

أعمال الشبكات والبنية التحتية



- شبكات مياه وصرف (مع توريد المكونات): 15%
- شبكات مياه وصرف (بدون توريد 'مصنعية'): 30%
- إنشاء ورصف الطرق (طبقة السقر
الأساس أو الأسفلت): 8%

أعمال التشييد والبناء



- فيلات وشاليهات كاملة التشطيب: 10%
- وحدات سكنية كاملة التشطيب: 12%
- أعمال البياض: 35%
- أعمال الكهرباء أو الأعمال الصحية (توريد وتركيب): 20%

قطاع البترول



- مد خطوط مواسير برية (خارج المدن مع توريد): 5%
- تركيب منصات بحرية (تركيب فقط بالموقع): 8%

أعمال الميكانيكا والكهرباء

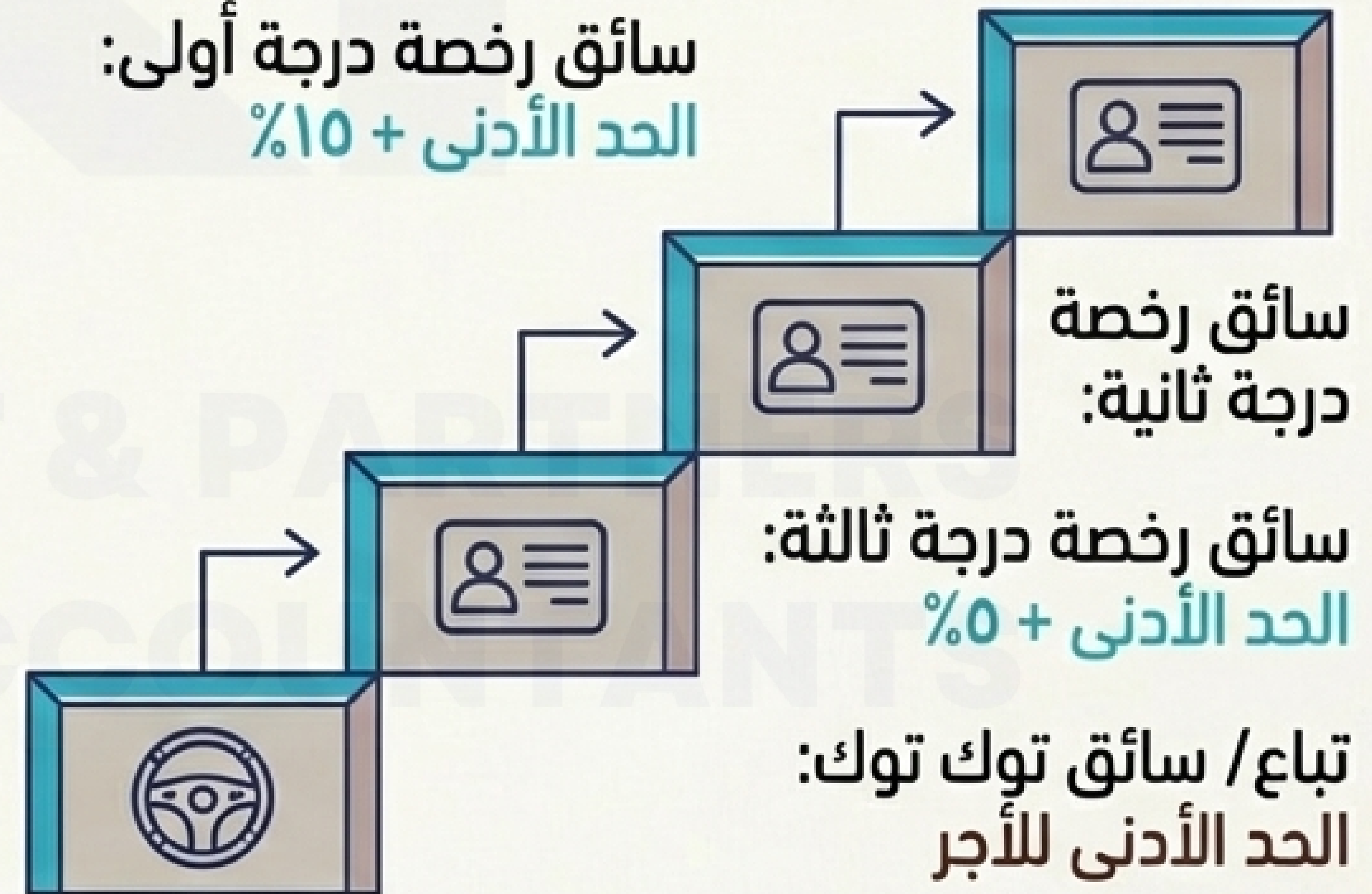


- تركيب مصاعد، تكييف، محولات (مع التوريد): 5%
- تركيب نفس المعدات (بدون توريد): 25%

قطاع النقل البري: حساب الاشتراكات من المركبة إلى السائق

أجر السائق التأميني (جدول رقم ١٠)

يتحدد الأجر حسب رخصة القيادة



التزام صاحب العمل (جدول رقم ٩)

حصة سنوية ثابتة عن كل مركبة

- سيارة نقل عادية: **٣٧٨٠ جنيه**
- سيارة أجرة: **١٨٩٠ جنيه**
- توك توك: **١٨٠٠ جنيه**
- أتوبيس (سائق درجة أولى): **٢٠٧٠ جنيه**

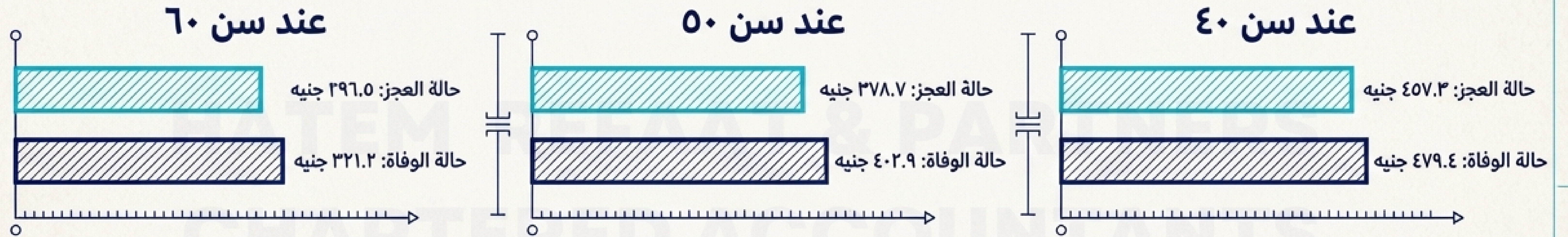
تزاد هذه الحصص سنوياً بنسبة الزيادة في الحد الأدنى لأجر الاشتراك.

ما هي القيمة الرأسمالية للمعاش؟ نظرة على الجداول الاكتوارية

ما هي القيمة الرأسمالية لمعاش شهري قدره ١ جنيه؟

يوضح جدول رقم (٣) المبلغ المقطوع الذي يمثل القيمة الحالية لمعاش شهري قدره جنيه واحد يُصرف مدى الحياة. تختلف القيمة حسب سن المستحق ونوع الحالة (عجز أو وفاة).

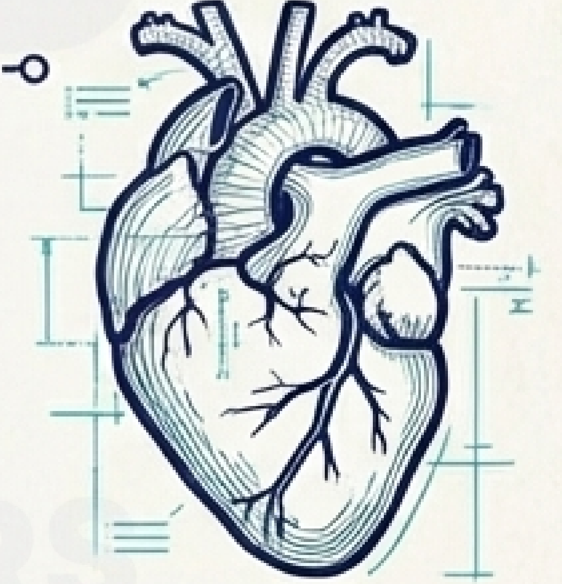
مقارنة القيمة الرأسمالية (لكل ١ جنيه معاش شهري)



كلما قل السن، زادت القيمة الرأسمالية للمعاش ليعكس طول المدة المتوقعة للصرف.

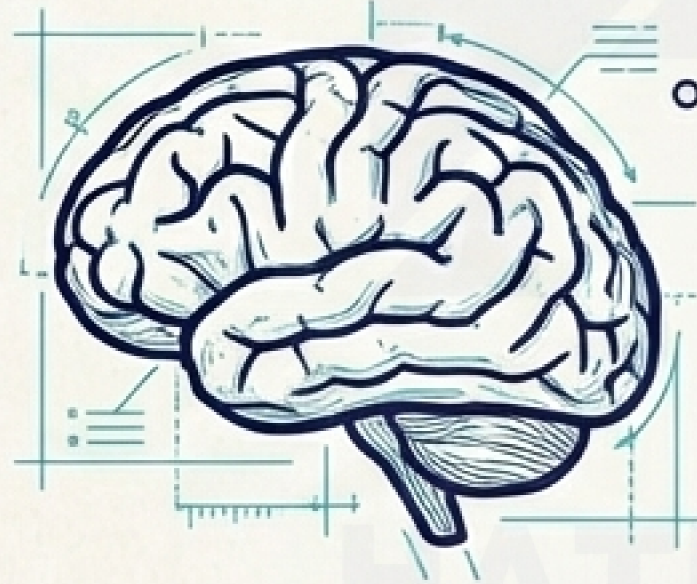
الحماية من المخاطر المهنية: نسب العجز عن الإجهاد والإرهاق في العمل

يحدد جدول رقم (٥) نسب العجز المقررة للحالات المرضية الناتجة مباشرة عن الإجهاد أو الإرهاق بسبب العمل، مما يضمن حقوق المؤمن عليه في هذه الحالات.



انسداد الشرايين التاجية للقلب ينتج عنه:

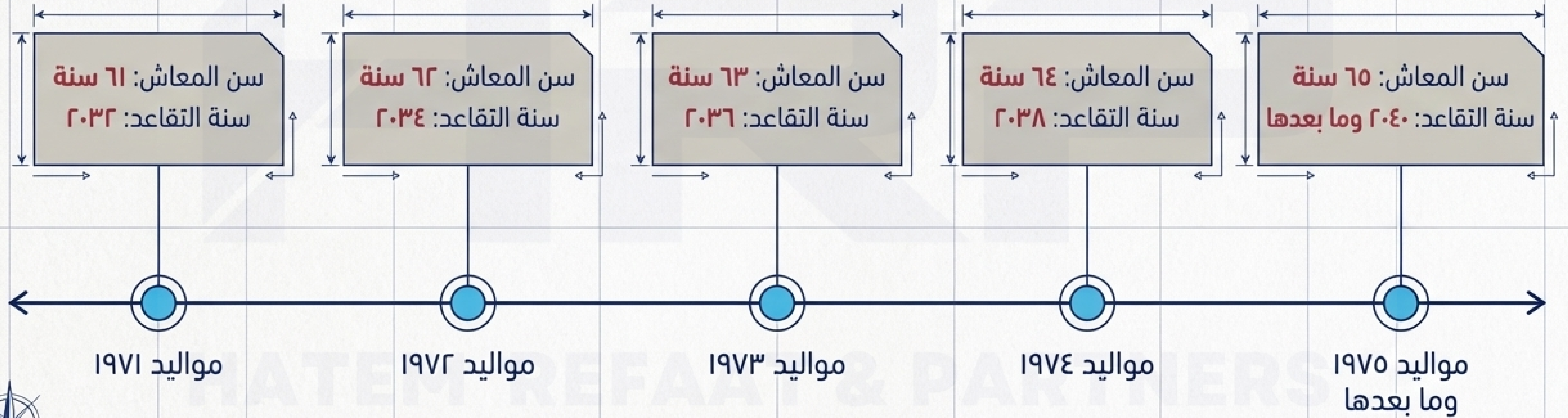
- جلطة بالقلب مع تركيب دعامة وقصور ← **20-25%**
- جلطة بالقلب مع جراحة توصيل شرايين شرايين وقصور بالقلب ← **25-35%**
- عدم تكافؤ القلب لمدة عامين ← **100%**



نزيف المخ أو انسداد شرايين المخ ينتج عنه:

- شلل نصفي غير قابل للشفاء ← **100% عجز كلي**
- خزل نصفي مع فقد النطق ← **80%**
- فقد النطق فقط ← **10-50%**

تطور المنظومة: زيادة تدريجية في سن المعاش للمواليد القادمة



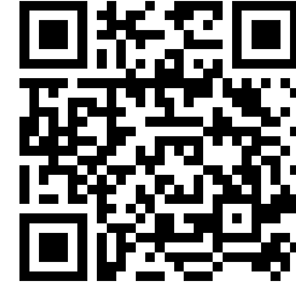
يعكس هذا التعديل التدريجي رؤية طويلة الأمد لضمان الاستدامة المالية لنظام المعاشات، مع تطبيق التغيير بشكل متدرج على الأجيال الجديدة.





القاهرة في ٨ أكتوبر ٢٠٢٥م

Scan Me



للإستشارات والتواصل

0112 5449 154

0100 4860 369

مراقب شركات مساهمة

حاتم رفعت عبد الحكيم

عضو جمعية الضرائب المصرية ETS

عضو جمعية المحاسبين والمرجعين القانونيين

عضو إتحاد المحاسبين والمراجعين العرب AFAA

HRP
HATEM REFAAT & PARTNERS
CHARTERED ACCOUNTANTS

قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري الصادر برقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩
مرفق لائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الوزراء برقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١

رجوع للقانون

